



BENJAKHON

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.2570 - 2572)

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

2027
2029

- สำนักปลัด
- งานการเจ้าหน้าที่
- 0 3724 762 6
- www.benjakhon.go.th





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และ อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒ อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

(นางสาวทัศนีย์ สิงหะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร อำเภอลองหาด จังหวัดสระแก้ว

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ต้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างจากงบประมาณท้องถิ่น และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาลอันเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง โดยยึดถือตามประกาศระเบียบดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ พนักงานจ้างสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร กำหนดเพื่อปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมา กำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนด การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและคัดเลือกตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร สามารถใช้ในการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๖ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรให้เหมาะสม

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เป็นประธานคณะกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ตลอดจนการรองรับการขยายตัวของพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและการเป็นประตูสู่อาเซียน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัด ได้มีการแบ่งเป็นแต่ละงาน ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนิติการ
- งานสวัสดิการสังคม
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานบริหารงานสาธารณสุข

๓.๒.๒ กองคลัง มีหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเบิก - จ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน การทำงบทดลองประจำปีประจำปี ทะเบียนคุมเงินสะสม เงินสำรองเงินสะสม งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานการเงินและบัญชี
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานจัดหาพัสดุ

๓.๒.๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

๓.๒.๔ กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา

ปฐมวัย โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานกิจการศาสนาส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเบญจขรมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานบริหารงานศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจการโรงเรียน
- งานกีฬาและนันทนาการ

๓.๓ การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่างๆ โดยมีแนวความคิดดังนี้

๓.๓.๑ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และการกิจของหน่วยงาน (Strategic objective)

เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้จะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วน ไม่ต้องดำเนินการหรือมีอัตรากำลังเพียงพอแล้ว ให้พิจารณายกเลิกหรือเกลี้ยอัตรากำลังให้งานอื่นที่มีความจำเป็น หากเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพิ่มให้พิจารณาใช้เทคโนโลยี หรือปรับปรุงระบบงาน หรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในอนาคต

๓.๓.๒ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply pressure)

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๑. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยนำเอาชนิดของงาน ขอบข่ายงาน จุดมุ่งหมายของงานเชิงเจตนา เชิงหน่วยวัด เป้าหมายของงาน มาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา

๒. การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นตัวบุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ถ้าหากตัวของพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานจ้างรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถผลักดันองค์กรไปสู่จุดหมายได้เร็วขึ้น ปัจจัยหนึ่งคือหัวหน้าหน่วยงาน ต้องตระหนักและมีความสามารถในการจัดกำลังคนให้เหมาะสมกับงานได้มากน้อยเพียงใดด้วยบุคลากรมีความสามารถระดับใดบ้าง มีจัดจำนวนเท่าใด จึงจัดวางคนให้เหมาะสมกับงานหรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อการทำงาน

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent : FTE) เป็นการนำข้อมูลหน่วยนับภาระงานของบุคลากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยมีสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบกับต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า เช่น ตำแหน่งคนงานทั่วไปต้องการใช้กำลังคนมากกว่างานพิมพ์เอกสาร เป็นต้น แต่ในงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย มาตรฐานกลไก หรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่องานจริง และต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะงานที่ปฏิบัติอยู่อาจมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ซึ่งเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน (มีตัวชี้วัด และพันธกิจของหน่วยงาน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยนำข้อมูลการดำเนินงานจริงของหน่วยงานในอดีต แนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต โดยเฉพาะเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ การกิจเร่งด่วน การกิจหลักที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการอัตรากำลังที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยกำลังคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศาและประเด็นต่างๆ (๓๖๐ Degree+Issue) เป็นวิธีการหนึ่งในการประเมินผลการทำงานซึ่งใช้ผลจากหลายๆ แหล่งประกอบเข้าด้วยกันการประเมิน ๓๖๐ องศา เป็นกระบวนการของประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ของผู้ที่ทำการประเมินจากหลายๆ แหล่งโดยนำคนจากรอบๆ ตัวเรามาทั้งหมด เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และตัวเรา ตลอดจนผู้มารับบริการติดต่อราชการกับหน่วยงาน

การประเมินวิธีการนี้เพื่อหวังผล คือ

- การตื่นตัวของพนักงาน ซึ่งจะทราบถึงการเข้าใจตนเอง และเห็นว่าผู้อื่นเข้าใจเราอย่างไร เป็นผลให้มีการตื่นตัวของพนักงาน

- เพิ่มศักยภาพในการรับรู้ เป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหาร ซึ่งยังผลให้เป็นรากฐานของกระบวนการจัดการ และภาวะความเป็นผู้นำ

แหล่งของข้อมูลการประเมิน

๑. แบบ ๑ องศา คือ การประเมินจากผู้บริหาร หรือการประเมินตนเอง ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงการให้คะแนนกับความเป็นจริง เนื่องจากการเข้าข้างตนเอง และเนื่องจากความไม่ชัดเจน ความเป็นปรปักษ์ เช่น เพศ ช่องว่างระหว่างอายุ เป็นต้น

๒. แบบ ๔๐ องศา คือการประเมินจากด้านข้าง (ระดับเดียวกัน) จากเพื่อร่วมงาน

๓. แบบ ๑๘๐ องศา คือ การประเมินจากล่างขึ้นบน (จากผู้ใต้บังคับบัญชา)

๔. แบบ ๓๖๐ องศา คือ ๑+๒+๓

ในการประเมินการวิเคราะห์จากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา และประเด็นต่างๆ เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ เรื่องการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ต่างๆ ดังนี้

๑. ต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละหน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดเรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากมายจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ บุคลากรตำแหน่ง

๒. เรื่องการเกษียณอายุราชการ อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการอื่นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ จะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆ (Benchmark)

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจธร ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีลักษณะการปฏิบัติงาน การกิจและการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

ข้อมูลที่ใช้การเปรียบเทียบ	ข้อมูลของ องค์การบริหารส่วนตำบล เบญจขร	ข้อมูลของ องค์การบริหารส่วนตำบลชัย มะกรูด	ข้อมูลของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลไทรทอง
๑. ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล	อบต.ขนาดกลาง	อบต.ขนาดกลาง	อบต.ขนาดกลาง
๒. จำนวนประชากร	๔,๔๖๕ คน		
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๑๐ หมู่บ้าน	๙ หมู่บ้าน	๘ หมู่บ้าน
๔. งบประมาณรายจ่าย	๓๘,๖๔๐,๐๐๐.-บาท		
๕. ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรแบ่งเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ๙ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๖ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง - คน ๔. กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๑ คน ๕.หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ คน	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลชัยมะกรูดแบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ๖ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๔ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๒ คน ๔. กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๒ คน	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง แบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ๘ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๕ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๒ คน ๔. กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๒ คน ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ คน

จากการวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดและวิธีการดังกล่าวข้างต้นองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒) ตำแหน่งในสายงานต่างๆ เพื่อรองรับภารกิจ และภาระงานที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคต

๑. สำนักปลัด

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๕ อัตรา

๒. กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๓ อัตรา

๓. กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานช่าง	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

๔. กองการศึกษา

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา
- ครู (จัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ) จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (จัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (จัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านการสร้างความเจริญเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๒) ในด้านการเติบโตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ภาคพัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ การต่างประเทศ เชื่อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและภูมิภาค และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดสระแก้วทั้ง ๕ ด้าน คือ ๑. ด้านการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมของประชาชน ให้สามารถปรับตัวประกอบอาชีพ และมีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี ๒. ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากล ๓. พื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และเชื่อมโยงอารยธรรมโบราณ ๔. เพิ่มประสิทธิภาพโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาเศรษฐกิจการบริหารจัดการด้านสังคม และสิ่งแวดล้อมเพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษของจังหวัดสระแก้ว ๕. เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดน และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสระแก้ว (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๙) ในด้านการคมนาคม สะดวก ประชาชนมีคุณภาพ ถิ่นอุตสาหกรรม การเกษตร เขตท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การบริหารจัดการ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางตามแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ในด้าน ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม และยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายในปี พ.ศ.๒๕๖๐ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๓๘,๖๔๐,๕๐๐.-บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๒ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐

๓.๘ ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ประวัติตำบลเบญจขร

ตำบลเบญจขร เดิมเป็นหมู่บ้านอยู่ในเขตตำบลชัยมะกรูด อำเภอกลองหาด จังหวัดปราจีนบุรี ตำบลชัยมะกรูดเป็นตำบลที่พื้นที่กว้างขวางมาก ประกอบด้วยหมู่บ้านที่มีพื้นที่ติดกับชายแดนประเทศกัมพูชา ซึ่งประเทศกัมพูชาขณะนั้นมีปัญหาการสู้รบภายในประเทศ และทำให้มีผลกระทบกับหมู่บ้านที่ใกล้ชายแดน ดังนั้นอำเภอกลองหาดและจังหวัดปราจีนบุรี จึงได้พิจารณาเห็นควรให้มีการแยกและจัดตั้งตำบลขึ้นใหม่ โดยนำเอาชื่อหมู่บ้านเบญจขรซึ่งเป็นหมู่บ้านที่อยู่กึ่งกลางของหมู่บ้านต่างๆ ที่แยกออกมาจัดตั้งเป็นตำบลขึ้นใหม่ รวม ๗ หมู่บ้าน กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศเป็นตำบลเบญจขร ขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๑ โดยใช้ชื่อหมู่บ้านเบญจขร เป็นชื่อตำบล โดยมี นายบุญเลิศ ปลื้มมะลัง เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๑ (บ้านน้ำคำ) และได้รับเลือกเป็นกำนันประจำตำบลเบญจขร คนแรก ปัจจุบันตำบลเบญจขรได้มีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น ๑๐ หมู่บ้าน

ภายหลังองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรได้จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

“ตำบลเบญจขร” เกิดจากการนำเอาชื่อหมู่บ้านเบญจขรซึ่งเป็นหมู่บ้านที่อยู่กึ่งกลางของหมู่บ้านต่างๆ ที่แยกออกมาจัดตั้งเป็นตำบลขึ้นใหม่ เดิมเป็นหมู่บ้านอยู่ในเขตตำบลชัยมะกรูด อำเภอกลองหาด จังหวัดปราจีนบุรี



ตราสัญลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

ตราสัญลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ประกอบด้วย

๑. ภูเขา ๕ ลูก อันประกอบด้วย เขาจานแก่น, เขาเบญจขร, เขาดินแดง, เขาน้อยและเขาตอยตาปาน หมายความว่า ในพื้นที่ตำบลเบญจขรเกิดจากการรวมตัวของกลุ่มคนหลายเชื้อชาติ ซึ่งที่มาจากหลายๆ แห่ง มาตั้งรกรากถิ่นฐานทำกินในพื้นที่ เช่น ไทย-ญ้อ, ไทย-ส่วย เป็นต้น และอยู่กันอย่างแน่นแฟ้น มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ส่วน สีเขียว หมายถึง การเป็นพื้นที่ทำการเกษตรที่สมบูรณ์ทั้งพืชไร่และพืชสวน ดังคำขวัญประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรที่ว่า “ถิ่นดินดำทำเกษตรกรรม เขตนาข้าวพันธุ์ดี กล้วยไม้หลากหลายบ้านซบพูลูเหนือ”

๒. ดวงอาทิตย์ หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง ซึ่งกำลังขึ้นมาทางด้านหลังของเขาและ
มีรัศมีเปล่งประกาย หมายความว่า การมีความสามัคคี การร่วมมือร่วมใจกันจะนำพาความเจริญรุ่งเรืองมาสู่ทุก
พื้นที่ดังแสงของพระอาทิตย์ที่ส่องสว่างทั่วถึงทุกแห่ง

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙ ถนนสายวัฒนา - คลอง
หาด ตำบลเบญจขร อำเภอลองหาด จังหวัดสระแก้ว ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอลองหาด ๑๐ กิโลเมตร ห่างจาก
จังหวัดสระแก้ว ๖๘ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๒๗,๕๔๐ ไร่ หรือประมาณ ๔๔.๐๖ ตารางกิโลเมตร โดยมี
อาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลไทรทอง และตำบลไทรเดี่ยว อำเภอลองหาด

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลทับพริก อำเภออรัญประเทศ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลซับมะกรูด อำเภอลองหาด

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลคลองหาด อำเภอลองหาด

๑.๒ ภูมิประเทศ

ตำบลเบญจขร มีสภาพพื้นที่เป็นที่ลอนคลื่นสูงๆต่ำๆ ลักษณะเป็นสูงเนิน
เขา น้ำท่วมเป็นบางแห่ง ซึ่งเดิมพื้นที่ตำบลเบญจขรเป็นป่าดงดิบ โดยสรุปสภาพพื้นที่ตำบลเบญจขร แบ่ง
ลักษณะพื้นที่ได้ ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑. ลักษณะพื้นที่ดอน จะใช้ปลูกพืชไร่และไม่ยืนต้น อยู่ทางทิศตะวันออก
และทิศใต้ของตำบล ลักษณะพื้นที่เป็นภูเขาต่ำและที่ดอน

๒. ลักษณะพื้นที่ราบต่ำ จะใช้ปลูกข้าว ไม้ผล อยู่ทางทิศตะวันออกของ
ตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรมีจำนวนหมู่บ้านที่อยู่ภายในตำบลจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน
ดังนี้

➔ หมู่ที่ ๑ บ้านน้ำคำ

➔ หมู่ที่ ๒ บ้านห้วยไคร้เหนือ

➔ หมู่ที่ ๓ บ้านเขาจานแก่น

➔ หมู่ที่ ๔ บ้านเบญจขร

➔ หมู่ที่ ๕ บ้านชุมทอง

➔ หมู่ที่ ๖ บ้านซับพลู

➔ หมู่ที่ ๗ บ้านเขาดินแดง

➔ หมู่ที่ ๘ บ้านซับพลูเหนือ

➔ หมู่ที่ ๙ บ้านวังไหม

➔ หมู่ที่ ๑๐ บ้านน้อยเจริญสุข

ตารางแสดงรายชื่อผู้ปกครองหมู่บ้านและผู้บริหาร, สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	สมาชิกสภา อบต.	ตำแหน่งในสภา
๑	น้ำคำ	นางสาววรารัตน์ ดอกไม้	นายดอกกรัก หวังเครื่องกลาง	สมาชิกสภา อบต.
๒	ห้วยไคร้เหนือ	นายอำนาจ อุดมะ	นางสาวนริศรา วงศ์จอม	สมาชิกสภา อบต.
๓	เขาจานแก่น	นายสมาน ปรีโยทัย	นางหนึ่ง ชัยโชติ	สมาชิกสภา อบต.
๔	เบญจขร	นายบุญเหลือ แด้มทอง	นางสุนัดดา เหลืองจันทิก	สมาชิกสภา อบต.
๕	ชุมทอง	นายสัญญา อินทรประสพ	นางขวัญเรือน พันหนองแสง	สมาชิกสภา อบต.
๖	ซับพลู	นายคำพันธ์ การเกณท์	นายประสาท เปลี่ยนอ่วม	สมาชิกสภา อบต.
๗	เขาดินแดง	นายสมพงษ์ เฉลิมศรี	นางพรทิพย์ ตรีมงคล	รองประธานสภา
๘	ซับพลูเหนือ	นายชำนาญ นิลใหญ่	นางสำรวย เกตุชาติ	ประธานสภา อบต.
๙	วังไหม	นางวาสนา ศรีประสาน	นายสว่าง แก้ววิเศษ	สมาชิกสภา อบต.
๑๐	บ้านน้อยเจริญสุข	นายบัญชา ถาวร	นางสาวบุญเหลือ เชียงทอง	สมาชิกสภา อบต.

ลำดับที่	นายก อบต.	คณะผู้บริหาร	ตำแหน่ง
๑	นางสาวทัศนีย์ สิงหะ	นายจันทร์ ปรีบุญโน นางสาวสุภาพร เฉลิมศรี นายอนันต์ สวัสดิ์	รองนายก อบต. รองนายก อบต. เลขานุการนายกฯ

๑.๕ ประชากร

ประชากรรวมทั้งสิ้น ๔,๔๗๓ คน แยกเป็นชาย ๒,๒๔๙ คน หญิง ๒,๒๒๔ คน จำนวน ๑,๕๓๐ ครัวเรือน ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			จำนวน ครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	น้ำคำ	๔๔๔	๔๔๒	๘๘๖	๓๒๘
๒	ห้วยไคร้เหนือ	๑๔๔	๑๔๖	๒๙๐	๑๔๑
๓	เขาจานแก่น	๑๑๙	๑๓๒	๒๕๑	๗๑
๔	เบญจขร	๒๗๓	๒๘๓	๕๕๖	๒๐๗
๕	ชุมทอง	๓๘๓	๓๙๐	๗๗๓	๒๑๙
๖	ซับพลู	๒๒๑	๒๐๙	๔๓๐	๑๖๓
๗	เขาดินแดง	๑๕๙	๑๕๙	๓๑๘	๑๐๔
๘	ซับพลูเหนือ	๑๑๒	๑๑๓	๒๒๕	๙๕
๙	วังไหม	๒๐๘	๑๘๒	๓๙๐	๑๓๐
๑๐	บ้านน้อยเจริญสุข	๘๖	๖๘	๑๕๔	๕๒
รวม		๒,๒๔๙	๒,๒๒๔	๔,๔๗๓	๑,๕๑๐

ที่มา : สำนักงานทะเบียนราษฎรอำเภอคลองหาด (ณ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๙)

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ในตำบลเบญจขร ประกอบเกษตรกรรมมากที่สุด โดยเฉพาะการปลูกอ้อย ซึ่งเป็นพืชที่ปลูกมากที่สุดในตำบล รองลงมาคือ มันสำปะหลัง มะละกอ ข้าวโพด และนอกเหนือจากอาชีพเกษตรคือ อาชีพรับจ้าง ค้าขาย และรับราชการ แต่ในปัจจุบันได้มีการเริ่มขยายตัวทางอุตสาหกรรมบ้าง โดยมีแหล่งรับซื้อพืชทางการเกษตร ๑ แห่ง และมีตลาดลานค้าชุมชน ๒ แห่ง (ตลาดนัดชุมชนบ้านน้ำคำ ตลาดค้าชุมชนชุมทอง) ทำให้ประชากรได้มีโอกาสประกอบอาชีพตามความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น เกษตรกรรม การพาณิชย์และอื่นๆ

๒.๑ หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

➔ ปิมน้ำมัน	จำนวน ๙	แห่ง
➔ ลานมันสำปะหลัง	จำนวน ๒	แห่ง
➔ ร้านขายของชำ/อุปกรณ์การเกษตร	จำนวน ๑๘	แห่ง
➔ ร้านซ่อมรถ	จำนวน ๘	แห่ง
➔ โรงสี (ขนาดเล็ก)	จำนวน ๔	แห่ง

๓. สภาพสังคม

๓.๑ การศึกษา

➔ โรงเรียนระดับประถมศึกษา	จำนวน ๓	แห่ง
➔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๒	แห่ง

๓.๒ สถาบันและองค์กรศาสนา

➔ วัด	จำนวน ๕	แห่ง
➔ สำนักสงฆ์	จำนวน ๓	แห่ง

๓.๓ สาธารณสุข

➔ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพฯ	จำนวน ๒	แห่ง
➔ อัตราการใช้ส้วมราดน้ำ	ร้อยละ ๑๐๐	

๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

➔ จุดพักสายตรวจตำบลเบญจขร	จำนวน ๑	แห่ง
---------------------------	---------	------

๔. การบริการขั้นพื้นฐาน

๔.๑ การคมนาคมและการจราจร

ตำบลเบญจขร มีการคมนาคมค่อนข้างสะดวก มีทางหลวงแผ่นดิน (ลาดยาง) ตัดผ่านตำบล ๒ สาย มีถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านและตำบล ซึ่งเป็นถนนลูกรังและลาดยาง แต่จะมีปัญหาบ้าง โดยเฉพาะช่วงฤดูฝน ดังตารางที่ ๔.๑ นี้

ตารางที่ ๔.๑ สภาพถนนในตำบลเบญจขร

ถนน	สภาพถนน
ถนนลาดยาง จำนวน ๔ สาย ๑.สายพัฒนานคร - คลองหาด(เส้นใน)ยาว ๕ กม. ผ่านหมู่ ๓,๕,๙,๘,๖ ๒.สายพัฒนานคร - คลองหาด(เส้นนอก)ยาว ๓ กม. ผ่านหมู่ ๒,๑ ๓.สายเบญจขร - คลองยาง ยาว ๔ กม. ผ่านหมู่ ๑๐,๔ ๔.สายบ้านซับพลู - คลองกลาง ยาว ๔ กม. ผ่านหมู่ ๖,๘	ใช้งานได้ดี ใช้งานได้ดีแต่แคบ ไม่ดีเป็นหลุมเป็นบ่อ(รถบรรทุกมาก) ช่วงระยะกลางของถนนไม่ดี
ถนนลูกรัง จำนวน ๖ สาย ๑.สายบ้านวังใหม่ - บ้านเขาดินแดง - บ้านน้ำคำ ยาว ๔.๕ กม. ผ่านหมู่ ๙,๗,๑ ๒.สายบ้านชุมทอง - บ้านหนองคาย(ตำบลไทรเดี่ยว) ยาว ๖ กม. ผ่านหมู่ ๕ ๓.สายบ้านชุมทอง - บ้านน้อยเจริญสุข ยาว ๔ กม. ผ่านหมู่ ๕,๔,๑๐ ๔.สายบ้านน้ำคำ - บ้านซับพลู - บ้านซับพลูเหนือ ยาวประมาณ ๑๐ กม. ผ่านหมู่ ๑,๖,๗,๘	ถนนลูกรังทุกสาย ในช่วงหน้าฝน เป็นหลุมเป็นบ่อและในช่วงหน้าแล้ง ฝุ่นมาก

ถนน	สภาพถนน
๕.สายบ้านซับพลู-บ้านห้วยไคร้เหนือ ยาวประมาณ ๓-๔ กม. ผ่านหมู่ ๖,๒ ๖.สายบ้านชุมทอง-บ้านเขาจานแก่น ยาว ๖ กม. ผ่านหมู่ ๕,๓	
ถนนดิน มีจำนวนมาก ในช่วงฤดูฝนใช้รถแทรกเตอร์ดูแลกันเองตามสภาพ การคมนาคมสัญจรไม่สะดวก	

๔.๒ การใช้ไฟฟ้า

ตำบลเบญจขร มีไฟฟ้าเข้าครบทุกหมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ ๙๕ ของครัวเรือนทั้งหมด ในส่วนของครัวเรือนที่ยังไม่มีไฟฟ้าเข้าถึง เนื่องจากอยู่ไกลจากเสาไฟฟ้าหลักการแก้ปัญหาจึงต้องใช้ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์และตะเกียง บางครัวเรือนใช้วิธีการลากสายไฟพ่วงจากเพื่อนบ้าน ส่วนครัวเรือนที่ไฟฟ้าใช้พบปัญหาคือในช่วงฝนตกจะเกิดไฟฟ้าดับและไฟฟ้าไม่พอเกิดจากไฟฟ้าตก

๔.๓ โทรคมนาคม

- ประชากรส่วนใหญ่มีโทรศัพท์เคลื่อนที่จากผู้ให้บริการเอกชนและสัญญาณครอบคลุมครบถ้วนทำให้ระบบสื่อสารสามารถเข้าถึงทุกพื้นที่ภายในตำบลเบญจขร

๔.๔ ระบบประปา

ประปา/บ่อบาดาลสาธารณะตำบลเบญจขร มีระบบประปาให้บริการประชาชน เกือบทุกหมู่บ้าน ยกเว้น ๒ หมู่บ้านที่ไม่มีประปาหมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๗,๘

๔.๕ แหล่งน้ำธรรมชาติ

แหล่งน้ำธรรมชาติในตำบลเบญจขร มีคลองสายหลัก ๔ คลอง คือ คลองไผ่ คลองวังจิก คลองไคร้เล็กและคลองน้ำคำ ซึ่งเป็นคลองที่ใช้ในการเกษตรของตำบล รวมทั้งยังมีคลองย่อยๆ อีก แต่ในปัจจุบันคลองส่วนใหญ่มีน้ำใช้ไม่เพียงพอในฤดูแล้ง ดังตารางที่ ๔.๕

ตารางที่ ๔.๕ แหล่งน้ำธรรมชาติในตำบล

ชื่อลำน้ำ/แหล่งน้ำ	ไหลผ่านหมู่บ้าน	สภาพแหล่งน้ำ
๑.คลองไผ่	หมู่ ๓ ๕ ๔ และ ๙	ความยาว ๑๐ กม. หน้าแล้งไม่มีน้ำ ใช้น้ำด้านการเกษตร
๒.คลองวังจิก(คลองห้วยไคร้)	หมู่ ๘ ๖ ๒ และ ๑	ความยาว ๑๕ กม. หน้าแล้งไม่มีน้ำ เพราะใช้งานน้ำมากในด้านการเกษตร
๓.คลองไคร้เล็ก	หมู่ ๒	ความยาว ๒ กม. น้ำไหลซึมตลอดหากมีฝายก็สามารถเก็บน้ำได้
๔.คลองน้ำคำ	หมู่ ๗ และ ๑	ความยาว ๑๐ กม. มีน้ำเป็นบางช่วง
๕.คลองเบญจขร	หมู่ ๔	หน้าแล้งไม่มีน้ำ
๖.ปลายคลองไผ่	หมู่ ๙	หน้าแล้งไม่มีน้ำ
๗.คลองตาบุญ	หมู่ ๑	หน้าแล้งไม่มีน้ำ
๘.คลองตาลอ	หมู่ ๒ และ ๖	ความยาว ๒ กม. มีน้ำไม่ขาดแต่น้อยเพราะไม่มีฝายกั้น

๔.๖ แหล่งน้ำสาธารณะ

แหล่งน้ำสาธารณะ ประกอบด้วยอ่างเก็บน้ำ ๑ แห่ง ฝาย ๙ แห่ง และสระน้ำสาธารณะ ๔ แห่ง เนื่องจากตำบลเบญจขรมีพื้นที่มากแต่แหล่งน้ำสาธารณะมีน้อย รวมทั้งเป็นแหล่งน้ำขนาดเล็กจึงไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ดังตารางที่ ๔.๖

ตารางที่ ๔.๖ แหล่งน้ำสาธารณะในตำบล

อ่างเก็บน้ำ	ขนาด (ไร่)	สภาพแหล่งน้ำ
๑.บ้านเขาดินแดง หมู่ ๗	๑๕ ไร่ (๔ เมตร)	มีน้ำตลอดปี
ฝาย	ความสูงและความกว้าง (เมตร)	สภาพแหล่งน้ำ
๑.ฝายน้ำล้น หมู่ที่ ๑	สูง ๓.๕ กว้าง ๒๒	ใช้งานได้ดี
๒.ฝาย มข.๒๗ หมู่ที่ ๑	สูง ๑.๕ กว้าง ๑๐	พังแล้ว
๓.ฝาย มข.๒๗ หมู่ที่ ๒	สูง ๑.๕ กว้าง ๑๐	ใช้งานได้ดีถ้ามีน้ำ
๔.ฝาย มข.๒๗ หมู่ที่ ๒	สูง ๑.๕ กว้าง ๑๐	พังแล้ว
๕.ฝาย มข.๒๗ หมู่ที่ ๓	สูง ๑.๕ กว้าง ๑๐	ใช้งานได้ดีถ้ามีน้ำ
๖.ฝายน้ำล้นของชลประทาน หมู่ที่ ๕	กว้าง ๑๕	ใช้งานได้ดีถ้ามีน้ำ
๗.ฝาย รพช. หมู่ที่ ๕	กว้าง ๑๕	ใช้งานได้ดีถ้ามีน้ำ
๘.ฝาย มข.๒๗ หมู่ที่ ๖	กว้าง ๑๕	ใช้งานได้ดีถ้ามีน้ำ
๙.ฝายน้ำล้น หมู่ที่ ๗	สูง ๓.๕ กว้าง ๒๒	รื้อ
๑๐.ฝายน้ำล้น หมู่ที่ ๙	สูง ๓ กว้าง ๑๐	ใช้งานได้ดี
๑๑.ฝายน้ำล้น หมู่ที่ ๒		
สระน้ำสาธารณะ	ขนาดและความลึก (ไร่)	สภาพแหล่งน้ำ

๑. หมู่ที่ ๑	๘ ไร่	หน้าแล้งน้ำแล้ง
๒. หมู่ที่ ๒	๑๐ ไร่	ไม่มีน้ำ เก็บน้ำไม่อยู่
๓. หมู่ที่ ๓	๑๐ ไร่	มีน้ำตลอดปี (ใช้ในประปาไม่พอใช้ การเกษตร)
๔. หมู่ที่ ๔	๘ ไร่ (๓ เมตร)	ไม่มีน้ำหน้าแล้งหน้าฝนน้ำไม่เต็ม (บนเขา)

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร แบ่งส่วนราชการบริหารเป็นฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน เป็นผู้ช่วยในการบริหารส่วนตำบลและแต่งตั้งเลขานุการอีก ๑ คน โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและฝ่ายนิติบัญญัติ มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนและในการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานจะมีข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีส่วนราชการ ๔ ส่วน ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานสังคมสงเคราะห์ และงานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๒. กองคลัง มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้และงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานออกแบบ ควบคุมอาหารและผังเมือง งานประสานสาธารณูปโภค

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและกิจการโรงเรียนและงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ด้านการเมือง การบริหาร

ก. ศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) จำนวนบุคลากร

จำนวน ๔ คน

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	คน
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	-	คน
- ตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒	คน
- ตำแหน่งในกองคลัง	๒	คน
- ตำแหน่งในกองช่าง	-	คน
- ตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๓	คน
- ตำแหน่งในกองหน่วยตรวจสอบภายใน	-	คน

(๒) ระดับการศึกษาของบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล)

- ปริญญาโท	๔	คน
- ปริญญาตรี	๔	คน
- มัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา	-	คน

โครงสร้างการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร แบ่งโครงสร้างการบริหารออกเป็น ๔ กอง คือ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาวมยุเรศ พยูลสิทธิ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๒		รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	รายงาน กสธ.
	สำนักปลัด		
๓	-	หัวหน้าสำนักปลัด	รายงาน กสธ.
๔	นายอัญพัชร์ จ้างค์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
๕	-	นิติกร	ขอใช้บัญชี กสธ.
๖	นางสาวสุภารัตน์ ตาเวช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
๗	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ว่างเต็ม
๘	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ว่างเต็ม
๙	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขอใช้บัญชี กสธ.
๑๐	นางสาวรุตจิรา ห้อยมาลัย	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนง.จ้างตามภารกิจ
๑๑	นางสาวศิริวรรณ แซ่ม้อย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนง.จ้างตามภารกิจ
๑๒	นางสาวทมลวรรณ เพาะขาว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนง.จ้างตามภารกิจ
๑๓	นายณที ศรีสุวรรณ	พนักงานขับรถยนต์	พนง.จ้างตามภารกิจ
๑๔	นายอนุสรณ์ แด้มทอง	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	พนง.จ้างตามภารกิจ
๑๖	-	คนงาน ว่าง ๑	พนง.จ้างทั่วไป
๑๗	นางสาวไสรยา ประชากลาง	คนงาน	พนง.จ้างทั่วไป
๑๘	นายสทวรรษ มูลสันเทียะ	คนงาน	พนง.จ้างทั่วไป
๑๙	นางสาววิชุดา อิมทัศน์	คนงาน	พนง.จ้างทั่วไป
	กองคลัง		
๒๐	-	ผู้อำนวยการกองคลัง	รายงาน กสธ.
๒๑	นางสาวธิดารัตน์ พ่วงกี	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	
๒๒	-	นักวิชาการพัสดุ	ขอใช้บัญชี กสธ.
๒๓	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ขอใช้บัญชี กสธ.
๒๔	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขอใช้บัญชี กสธ.
๒๕	นางสาวอัญมณ อุปคุ้ม	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	
๒๖	นางสาวสาวตรี ศรีเวช	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	พนง.จ้างตามภารกิจ
๒๘	นางสาวพิมพ์พรณวดี ชังดี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนง.จ้างตามภารกิจ
๒๙	นางสาวพิชญภา เพาะขาว	คนงาน	พนง.จ้างทั่วไป
๓๐	นางสาวมูรินทร์ ทองตา	คนงาน	พนง.จ้างทั่วไป
๓๑	-	คนงาน	ว่าง
	กองช่าง		
๓๒	-	ผู้อำนวยการกองช่าง	รายงาน กสธ.
๓๓	-	นายช่างโยธา	ขอใช้บัญชี กสธ.
๓๔	-	นายช่างเขียนแบบ	ขอใช้บัญชี กสธ.
๓๕	นายปฐมพงษ์ วงอามาศย์	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนง.จ้างตามภารกิจ
๓๖	นางสาวปัทมา กงแก้ว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนง.จ้างตามภารกิจ
๓๗	นายอนันต์ บัวกลาง	พนักงานขับรถยนต์	พนง.จ้างตามภารกิจ
๓๘	นายวรเชษฐ์ ตริมงคล	คนงาน	พนง.จ้างทั่วไป
๓๙	นายทวีศักดิ์ ปะวะเส้ง	คนงาน	พนง.จ้างทั่วไป
	กองการศึกษา		
๔๐	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	รายงาน กสธ.
๔๑	นายทศพล บุญชม	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	
๔๒	นางวัชรภรณ์ ภูระโง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนง.จ้างตามภารกิจ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำคำ		
๔๓	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง

๔๔	นางสาวศรีไพร สายบุตร	ครู คศ.๒	
๔๕	นางคนิตา แสงศรี	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	
๔๖	นางพจนีย์ จันลา	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	พนง.จ้างตามภารกิจ
๔๗	-	ผู้ดูแลเด็ก	ว่าง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมทอง		
๔๘	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง
๔๙	นางสาววรรณวิภา แด้มทอง	ครู คศ.๒	
๕๐	นางจินตนา ศิริเวช	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	พนง.จ้างตามภารกิจ
	หน่วยตรวจสอบภายใน		
๕๑	นางสาวลักขณา ภู่อุฬา	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้จัดเวทีประชาคมเพื่อให้มีการระดมความคิดเห็นจากประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน สะท้อนถึงสภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนา เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร โดยกำหนดประเด็นและจัดหมวดหมู่ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร มีการระดมความคิดเห็น นำเสนอสภาพปัญหา เสนอแนะแนวทางแก้ไข ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
๑.การคมนาคมขนส่ง	๑.ถนนภายในตำบลมีสภาพคับแคบเป็นลูกรังส่วนใหญ่ การสัญจรไปมาไม่สะดวก ๒.ขาดระบบสัญญาณไฟฟ้าตามบริเวณทางแยกเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ๓.ถนนชำรุดเสียหายจากการบรรทุกโดยเฉพาะผลผลิตทางการเกษตรและถูกน้ำกัดเซาะ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องใช้งบประมาณในการซ่อมแซมทุกๆ ปี	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.พัฒนาเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านให้มีความสะดวก ปลอดภัยโดยการปรับปรุงก่อสร้างให้ได้มาตรฐาน ๒.ติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะ ป้ายบอกทางบริเวณทางแยก หรือจุดเสี่ยง ๓.ปรับปรุงซ่อมแซมเส้นทางให้อยู่ในสภาพดีให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาเพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์ได้นานและประหยัดงบประมาณในการปรับปรุงและซ่อมแซม
๒.การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ	๑.การเพิ่มขึ้นของจำนวนครัวเรือนและประชากร ทำให้ความต้องการใช้ไฟฟ้ามีปริมาณเพิ่มขึ้น ๒.ไฟฟ้าสาธารณะบางจุดชำรุดเสียหาย	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.ขยายเขตไฟฟ้าภายในตำบล ๒.ซ่อมแซม/บำรุงรักษาให้สามารถใช้งานได้ดีและยืดอายุการใช้งาน
๓.การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร	๑.หอกระจายข่าว/เสียงตามสายยังไม่ครอบคลุมพื้นที่บางจุดได้ยินไม่ทั่วถึง สภาพชำรุดเนื่องจากการใช้งานมานาน	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.ปรับปรุงซ่อมแซมเสียงตามสายของหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี
๔.แหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร	๑.ขาดแหล่งน้ำถาวรและต้นน้ำประกอบบกับพื้นที่หน้าแล้งพื้นดินไม่สามารถกักเก็บน้ำเอาไว้ได้ ๒.สภาพพื้นที่มีความต่างระดับลาดเอียงค่อนข้างมากโดยเฉพาะที่เป็นแหล่งน้ำตามธรรมชาติ	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน/ประปาเพื่อการเกษตร ๒.ขุดลอกแหล่งน้ำตามธรรมชาติหรือขยายแหล่งน้ำมีความกว้างเพิ่ม ๓.ก่อสร้างฝายเป็นช่วงๆเพื่อการกักเก็บน้ำเอาไว้เพื่อการอุปโภคและบริโภค ๔.รณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคและบริโภค
๕.ระบบการระบายน้ำและการผังเมือง	๑.ขาดในเรื่องของการจัดวางผังเมืองและชุมชน ๒.ระบบระบายน้ำไม่เพียงพอในเขตพื้นที่อาศัยของประชาชน ๓.การบุกรุกที่สาธารณะ	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.สำรวจ ออกแบบกำหนดเขตของผังเมืองให้เหมาะสมในการรองรับการขยายตัวของชุมชน ๒.สำรวจเพื่อการวางระบบการปรับปรุงและวางระบบระบายน้ำให้มีประสิทธิภาพ ๓. ตรวจสอบเพื่อป้องกันการบุกรุก
๖.การเตรียมความพร้อม	๑.ขาดการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการขยายตัวการลงทุนและการขนส่งในประเทศ

การเข้าสู่ ประชาชน อาเซียนพื้นที่ เศรษฐกิจ พิเศษ			กลุ่มอาเซียน ๒.มาตรการป้องกันปัญหาแรงงานด้าน สาธารณสุข และอาชญากรรมข้ามประเทศ ๓.สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชน และผลที่จะได้รับเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน หรือในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ
--	--	--	--

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
๑.การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๑.ขาดจิตสำนึกในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ทุกหมู่บ้านใน ตำบลเบญจขร	๑.รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนชุมชน ตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ๒.จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชน กลุ่มต่างๆหน่วยงานราชการได้ดำเนินการ เกี่ยวกับการฟื้นฟูทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ๓.เพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชนและครัวเรือน
๒.การควบคุม ป้องกันปัญหาขยะ และมลภาวะ	๑.ปริมาณขยะมีจำนวนเพิ่ม มากขึ้นโดยเฉพาะการเพิ่มขึ้น ของตลาดนัด ๒.การขยายตัวของชุมชนและ การแปรรูปผลผลิตทาง การเกษตร	ทุกหมู่บ้านใน ตำบลเบญจขร	๑.พัฒนาระบบการบริหารจัดการและแก้ไข ปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะ ฝุ่นละออง โดยส่งเสริมให้ชุมชนสามารถดำเนินการด้วย ตนเองและการมีส่วนร่วมให้มากขึ้น ๒.ดำเนินการกับการออกข้อบัญญัติตำบลอัน เป็นมาตรการในการควบคุมบังคับและแก้ไข เมื่อเกิดการพิพาท ๓.แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพื้นที่อื่นเพื่อการ ขับเคลื่อนบริหารจัดการและแก้ไขปัญหา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔.ปลูกจิตสำนึกและสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ของการกำจัดขยะมูลฝอย การดูแลรักษา แหล่งน้ำ ลำคลอง ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อคนใน ชุมชนและมีแหล่งน้ำที่สะอาดใช้เพื่อการ อุปโภคและบริโภค

๓. ด้านเศรษฐกิจ

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/ เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
๑.ส่งเสริมและ พัฒนาการเกษตร ตามแนวทาง ปรัชญาเศรษฐกิจ	๑.ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง ๒.ราคาผลผลิตทางการเกษตร ตกต่ำ ๓.ขาดองค์ความรู้ เป็นการ	ทุกหมู่บ้านใน ตำบลเบญจขร	๑.ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อ เป็นฐานผลิตทางการเกษตรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดโดยใช้แนวคิด ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผสมผสานกันภูมิ

พอเพียง	ลอกเลียนแบบไม่ได้ใช้ข้อมูลที่แท้จริงของพื้นที่เป็นตัวตั้ง		ปัญหาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน ๒.รณรงค์และส่งเสริมเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัยเพื่อการอุปโภคและผลิตเพื่อจำหน่าย ๓.รณรงค์เกี่ยวกับการจัดทำปุ๋ยอินทรีย์ธนาคารพันธ์พืชเพื่อการลดต้นทุนการผลิต ๔.ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีผสมผสานกันผลผลิตเพื่อการแปรรูปในการเพิ่มมูลค่าของผลผลิตก่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการลดต้นทุนด้านแรงงานคน
๒.ส่งเสริมพัฒนาอาชีพและเพิ่มศักยภาพผลิตภัณฑ์ชุมชนและผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชน	๑.ไม่มีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ ๒.ขาดการรวมกลุ่ม/การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มไม่ต่อเนื่อง ๓.สินค้า/หรือผลิตภัณฑ์ไม่ได้มาตรฐานหรือไม่เป็นที่ดึงดูดผู้บริโภคเท่าที่ควร	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขจร	๑.จัดฝึกอบรม ส่งเสริมพัฒนาการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน โดยคำนึงถึงพื้นที่เป็นตัวตั้ง ๒.ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เป็นทุนและศักยภาพของชุมชนในการและเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างเครือข่าย ๓.พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน หัตถกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ทักษะแรงงาน การวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่ายกระดับการค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน ๔.ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ สร้างมาตรฐานให้เป็นสากล
๓.ส่งเสริมการค้าการลงทุน	๑.ไม่มีตลาดรองรับสินค้าที่กลุ่มได้ผลิตขึ้น ๒.ขาดสวัสดิการในเรื่องของการส่งเสริมการออมของสมาชิก ๓.ขาดการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ดึงดูดผู้บริโภค	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขจร	๑.สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการตลาดร่วมกันในลักษณะเครือข่ายและแสวงหาตลาดตรงกับผู้บริโภค ๒.ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการค้าการลงทุนในพื้นที่ เช่นปรับปรุงข้อกฎหมายหรือข้อกำหนดต่างๆ เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างรวดเร็วตลอดจนการพิจารณาการขออนุญาตต่างๆ ๓.ส่งเสริมการออมในทุกระดับ

๔. ด้านสังคม

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
๑.การพัฒนา	๑.ผู้สูงอายุ/ผู้ด้อยโอกาสขาดการ	ทุกหมู่บ้านใน	๑.สำรวจรวบรวมข้อมูลผู้ด้อยโอกาสใน

คุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและ ผู้ด้อยโอกาส	สงเคราะห์ช่วยเหลือ ๒.ผู้พิการไม่ได้รับบริการที่ดี เท่าที่ควร ๓.ขาดการส่งเสริมการสร้างงาน สร้างรายได้	ตำบลเบญจขจร	ท้องถิ่น เพื่อกำหนดแนวทางในการ สงเคราะห์ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้ประสบ ปัญหาทางสังคม ทั้งในด้านการศึกษา การ พัฒนาอาชีพ ๒.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม สำหรับผู้ด้อยโอกาส เช่น ทางลาดสำหรับผู้ พิการ เป็นต้น ๓.ส่งเสริมและพัฒนาการรวมกลุ่มอาชีพ ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสในชุมชน ท้องถิ่นตาม ศักยภาพของชุมชนเพื่อให้มีงานทำมีรายได้ พึ่งพาตนเองได้
๒.กรป้องกันและ บรรเทาสาธารณ ภัย	๑.ประชาชนขาดจิตอาสา ๒.องค์การบริหารส่วนตำบลขาด บุคลากร/เครื่องมืออุปกรณ์	ทุกหมู่บ้านใน ตำบลเบญจขจร	๑.ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย อาสาสมัคร ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดตั้งจุด/ ทีมรักษาความปลอดภัยภายในหมู่บ้านเพื่อ ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ภายในชุมชน ๒.พัฒนาระบบ/แผนการป้องกัน/ ประสิทธิภาพการทำงาน การประสานการ ทำงานเมื่อเกิดเหตุกับการเผชิญเหตุ
๓.การป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติด อบายมุข อาชญากรรม และ ปัญหาแรงงานต่าง ด้าว	๑.สภาพพื้นที่มีความเสี่ยงต่อการ แพร่ระบาดของยาเสพติด ๒.พื้นที่ใกล้กับประเทศกัมพูชา แรงงานต้องอาศัยจากประเทศ กัมพูชานำมาปัญหาต่างๆการ ลักลอบเข้าเมือง อาชญากรรม	ทุกหมู่บ้านใน ตำบลเบญจขจร	๑.บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ ผู้นำท้องที่และทุกภาคส่วนใน การหามาตรการในการป้องกันปัญหายาเสพติด ตลอดจนประสานกับประเทศเพื่อนบ้าน ในการร่วมมือในการแก้ไขปัญหหรือแจ้ง เบาะแสซึ่งกันและกัน ๒.เฝ้าระวังและป้องกันเกี่ยวกับการใช้ แรงงานที่อาจจะแฝงเข้ามาเพื่อหวัง ประโยชน์แอบแฝงตลอดจนประชาสัมพันธ์ ให้คนในชุมชนเฝ้าระวังหากพบเห็นให้แจ้ง เจ้าหน้าที่เพื่อการผลักดันกับไปหรือ ดำเนินการตามกฎหมาย
๔.การเตรียมความ พร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน และพื้นที่เศรษฐกิจ พิเศษ	๑.ขาดการเตรียมความพร้อมการ ให้ความรู้กับประชาชน ๒.ขาดการเตรียมความพร้อมการ วางผังเมืองที่เหมาะสมรองรับการ ขยายตัวหรือการรองรับการลงทุน ในระยะยาว ๓.ขาดการเตรียมรองรับกับปัญหา ด้านสาธารณสุข ด้านสังคม เศรษฐกิจ ที่จะเข้ามากับคน		๑.ส่งเสริมสนับสนุนและปลูกฝังให้ ประชาชนรักหวงแหนและภาคภูมิใจในการ ต่อสู้ของบรรพบุรุษและประเทศชาติ และ หันมาร่วมกันพัฒนาประเทศชาติและ ท้องถิ่น/ชุมชนของตนเองให้เจริญ ๒.เฝ้าระวังปัญหาด้านอาชญากรรมและ ปัญหายาเสพติดให้มากขึ้น ๓.พัฒนาระบบและจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับ แรงงาน บุคคลภายนอกร่วมกับหน่วยงาน

	ต่างชาติหรือจากบุคคลภายนอก พื้นที่		ราชการอื่นเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน ๔.กำหนดกฎกติกามาตรการ เกี่ยวกับ แรงงานให้รัดกุม ตลอดจนมาตรการการ ตรวจสอบ ตรวจค้นให้มากขึ้นเมื่อมีการเปิด พื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ เปิดด่านถาวรขึ้น
--	---------------------------------------	--	--

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/ เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
๑.พัฒนา ศักยภาพ บุคลากร ท้องถิ่นและการ เตรียมความ พร้อมเข้าสู่ ประชาคม อาเซียนและ พื้นที่เศรษฐกิจ พิเศษ	๑.บุคลากรของ องค์การ บริหารส่วนตำบลเบญจขรมี น้อยส่งผลกระทบต่อ ให้บริการประชาชน ๒.บุคลากรขาดความเข้าใจ และการประสานการทำงาน กับภาคีและภาครัฐ กับการ รับมือเมื่อเปิดประชาคม อาเซียนและจุดผ่อนปรนถาวร	ทุกหมู่บ้านใน ตำบลเบญจขร และบุคลากรใน องค์กร	๑.พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เบญจขรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนเกิดความพึงพอใจและสามารถขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วน ตำบลได้ตลอดจนการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้ เหมาะสมกับงาน ๒.เสริมสร้างจิตสำนึก ขวัญและกำลังใจตลอดจน ทัศนคติของบุคลากรในองค์กรทุกระดับในการ ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคและเต็มใจ ๓.องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรปรับปรุง โครงสร้างองค์กร โดยการกำหนดงาน และมีการ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจ้างสู่ประชาคม อาเซียนและการเปิดจุดผ่อนปรนโดยเฉพาะด้าน ภาษา
๒.พัฒนา ประสิทธิภาพ ในการบริหาร จัดการภายใต้ หลักธรรมา ภิบาลและหลัก เศรษฐกิจ พอเพียง	๑.ให้มีการบริหารงานภายใต้ หลักธรรมาภิบาล ๒.ให้ประชาชนมีส่วนร่วมให้ มากขึ้น ๓.จัดหาวัสดุที่อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย และเพียงพอเพื่อการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ	ทุกหมู่บ้านใน ตำบลเบญจขร ในบุคลากรใน องค์กร	๑.พัฒนาและปรับปรุงระบบงานและการให้บริการ ประชาชนโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าใน การปฏิบัติการกิจ คำนึงความต้องการของ ประชาชน ๒.พัฒนากลไกการทำงานที่เข้มแข็งและโปร่งใส และการบูรณาการระหว่างหน่วยงานโดยคำนึงถึง ผลประโยชน์สาธารณะของผู้รับบริการเป็นหลัก โดยยึดหลักการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มี การเปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมของ ชุมชน ๓.จัดหาเครื่องมือและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการ ตลอดจนพัฒนานวัตกรรมให้บริการเพื่อเตรียม ความพร้อมการพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนและการเปิดจุดผ่อนปรนที่จะเกิดในอนาคต
๓.ส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของทุก	๑.ช่องทางในการรับฟังความ คิดเห็นของประชาชนค่อนข้าง	ทุกหมู่บ้านใน ตำบลเบญจขร	๑.ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการรับฟังความคิด เห็นจากชุมชน กลุ่มองค์กร หน่วยงานและผู้มีส่วน

ภาคส่วนในการตรวจสอบและกำหนดมาตรการควบคุม	น้อย ๒.ขาดในเรื่องของการจัดวางและติดตามประเมินผล การควบคุมภายในยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	และองค์กร	ได้เสียจากการดำเนินงานในการพัฒนาของท้องถิ่นและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการกำหนดทบทบัญญัติ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อประสานประโยชน์ของภาคส่วนต่างๆให้เสมอภาคและมีความสมดุล ๒.ส่งเสริมและจัดให้มีระบบการควบคุมภายในองค์กร ภาครัฐตามที่กฎหมายกำหนดและส่งเสริมให้มีการตรวจสอบจากทุกภาคส่วนโดยเฉพาะภาคประชาชนให้เข้ามาจับตาดูและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบมากขึ้น
--	---	-----------	--

๖. ด้านการศึกษา

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
๑.ส่งเสริมการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด ๒.ขยายโอกาสและเพิ่มช่องทางด้านการศึกษาให้มีทางเลือกเพิ่มมากขึ้นสำหรับผู้เรียน	๑.เด็กและเยาวชนไม่ได้เข้ารับการศึกษาตามภาคบังคับที่กฎหมายกำหนด ความไม่เสมอภาคความไม่เท่าเทียมกัน ๒.สถานที่ศึกษา วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาอย่างไม่เพียงพอโดยเฉพาะในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการก่อสร้างอาคารที่ได้มาตรฐาน ตลอดจนปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานศึกษาและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐานสากล ๒.จัดหาอุปกรณ์ตลอดจนเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

๗. ด้านสาธารณสุข

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
๑.พัฒนาระบบของการกำจัดมูลภาวะโดยเฉพาะปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย ๒.จัดวางระบบการป้องกันเกี่ยวกับการแพร่	๑.พื้นที่สำหรับการรองรับการบริหารจัดการเกี่ยวกับด้านมลภาวะตลอดจนข้อบัญญัติของกฎหมายที่จะใช้ควบคุมยังไม่มี การดำเนินการเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านการจัดการขยะ	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.จัดหาพื้นที่รองรับหรือประสานการดำเนินการกับภาคเอกชนในการกำหนดมาตรการหรือแนวทางการแก้ไขตลอดจนการทำบันทึกข้อตกลงกับหน่วยงานอื่นที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือการรองรับกับปัญหาด้านมลภาวะที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว ๒.กำหนดมาตรการหรือแนวทางในการป้องกันเกี่ยวกับ

ระบาดของโรคติดต่อในคนและสัตว์ที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการเปิดประชาคมอาเซียน	มูลฝอย เป็นต้น ๒.สภาพพื้นที่เป็นการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมต้องอาศัยแรงงานจากต่างประเทศซึ่งยากต่อการควบคุมปัญหาของโรคติดต่อที่จะมากับแรงงานและกับการที่จะเปิดประชาคมอาเซียน	ปัญหาของโรคติดต่อที่จะเข้ามาในประเทศ ตลอดจนการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยในการที่จะใช้ในการป้องกันและควบคุมหรือตรวจสอบเกี่ยวกับโรคติดต่อต่างๆ ให้ได้มาตรฐาน ๓.ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการจัดทำแผนการป้องกันหรือการออกข้อกำหนดหรือกฎหมายเพื่อใช้ในการควบคุมป้องกันในระยะยาว ๔.สร้างความรู้ความเข้าใจกับประชาชน ชุมชน เกี่ยวกับการใช้แรงงานในพื้นที่โดยเฉพาะเกี่ยวกับแรงงานที่ต้องมีการพักค้างในพื้นที่ต้องมีการจัดที่พักให้ได้มาตรฐานและมีระบบสาธารณสุขที่ดีไม่ก่อให้เกิดปัญหากับชุมชนหรือพื้นที่ใกล้เคียง
---	---	---

สรุปประเด็นปัญหาและความต้องการของประชาชน

ลำดับที่ ๑. ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค เนื่องจากเป็นพื้นที่เกษตรกรรมน้ำคือปัจจัยที่สำคัญในการประกอบอาชีพ ประกอบกับสภาพพื้นที่ไม่สามารถกักเก็บน้ำเอาไว้ได้โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง และระบบประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการช่วงฤดูแล้งขาดแคลนต้องอาศัยจากการประปาตลอดจนปัญหาของระบบประปาบาดาลที่มีคราบหินปูนค่อนข้างมาก

ลำดับที่ ๒. ปัญหาค่าครองชีพ เนื่องจากปัจจุบันสินค้าราคาสูงโดยเฉพาะต้นทุนทางด้านการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม ไม่ว่าจะเป็น แรงงานขั้นต่ำ ปุ๋ย สารกำจัดวัชพืช เมล็ดพันธุ์ เชื้อเพลิง เป็นต้น เมื่อเปรียบเทียบกับราคาของผลผลิตที่ได้รับ ไม่คุ้มกับทุนที่ต้องลงไปก่อให้เกิดปัญหานั้นนอกระบบเพราะปัจจุบันเกษตรกรไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบเนื่องจากระบบของการค้าประกันที่ไม่มีบุคคลหรือทรัพย์สินในการค้าประกันเนื่องจากพื้นที่เป็นพื้นที่ สปก. ทั้งหมด

ลำดับที่ ๓. ปัญหาด้านการคมนาคม เส้นทางคมนาคมส่วนใหญ่เป็นเส้นทางลูกรัง การขนส่งสินค้าหรือผลผลิตทางด้านการเกษตรออกจากพื้นที่ การใช้รถบรรทุกออกซึ่งก่อให้เกิดปัญหาถนนชำรุด โดยเฉพาะในช่วงฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตช่วงหน้าฝน เส้นทางคมนาคมจะชำรุดค่อนข้างเพราะเป็นลูกรัง น้ำกัดเซาะการบรรทุกค่อนข้างมากโดยเฉพาะเกี่ยวกับ อ้อย และการขยายตัวของประชาชนที่จะเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนเส้นทางถนนสายหลักจะเป็นทางโค้งค่อนข้างมากป้ายสัญญาณจราจรหรือป้ายแจ้งเตือนต่างๆ ค่อนข้างน้อยก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

ลำดับที่ ๔. ปัญหาน้ำท่วมขังและการระบายน้ำ สาเหตุเนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่ในพื้นที่ของตำบลเบญจขร เป็นพื้นที่ลาดเอียงต่างระดับไหลลงทางด้านตะวันออก ระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอประกอบกับการขยายตัวของประชาชนการถมดินเพื่อการก่อสร้างที่อยู่อาศัย ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังการระบายน้ำไปทันแหล่งน้ำที่จะรองรับที่เป็นตามธรรมชาติค่อนข้างน้อย

ลำดับที่ ๕. ปัญหาเรื่องเสาไฟฟ้าและแสงสว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีปัญหาเรื่องของการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ เนื่องจากเป็นพื้นที่ด้านเกษตรกรรม บ้านเรือนของประชาชนจะอยู่กระจาย การที่จะติดตั้งระบบแสงสว่างไฟฟ้าสาธารณะซึ่งต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร แล้วที่มีค่อนข้างน้อยซึ่งส่งผลต่อการติดตั้งที่ไม่เพียงพอและครอบคลุมบางพื้นที่

ลำดับที่ ๖. ปัญหาด้านสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ เนื่องจากมีกลุ่มผู้สูงอายุผู้พิการที่มีฐานะยากจนและขาดการดูแลเพิ่มมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพที่ได้รับค่อนข้างน้อยจึงเป็นปัญหาต่อการดำรงชีพทางองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีงบประมาณที่จะไปสนับสนุนกับกลุ่มคนดังกล่าวเพิ่มเติมได้ ประกอบกับที่มีประชาชนที่ตกเกณฑ์เกี่ยวกับข้อมูลด้านรายได้ตามข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานและการขึ้นทะเบียนแก้ปัญหาความยากจนเป็นจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น

ลำดับที่ ๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สรุปลักษณะของปัญหาได้ดังนี้

๗.๑. ประชากรเพิ่มมากขึ้น พื้นที่เริ่มมีการขยายตัวปรับเปลี่ยนเป็นพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษการเปิดจุดผ่อนปรนที่จะมีขึ้นก่อนให้เกิดปัญหามลภาวะโดยเฉพาะปัญหาขยะมูลฝอย

๗.๒. ขาดการจัดการปัญหาขยะอย่างเป็นระบบ ทำให้มีปัญหาในการกำจัดขยะไม่ถูกวิธีก่อให้เกิดปัญหาด้านมลพิษตามมา

ลำดับที่ ๘. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษาและสุขภาพอนามัย ส่วนใหญ่ยังรอให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร สนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุขและการป้องกันโรคติดต่อ

วิสัยทัศน์การพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดสระแก้ว

“ศูนย์กลางโลจิสติกส์และแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศของอินโดจีน ถิ่นพืชพลังงาน อาหารปลอดภัย”

พันธกิจของจังหวัดสระแก้ว (Mission)

๑. เพิ่มประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์ให้สามารถดำเนินการขนส่งและกระจายสินค้าได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ตรงเวลา และประหยัด สนับสนุนการเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ของภูมิภาคอินโดจีน

๒. ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รองรับการเป็นแหล่งพืชพลังงานทดแทนและอาหารปลอดภัยของจังหวัด

๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมด้านความสะอาดด้านการท่องเที่ยวเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นแหล่งท่องเที่ยว เชิงนิเวศและเชื่อมโยงประวัติศาสตร์วัฒนธรรมขอม

๔. เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมของประชาชนให้สามารถปรับตัวประกอบอาชีพและมีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาตำบลเบญจขรตามอำนาจหน้าที่ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตำบลเบญจขร และรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน”

๒. พันธกิจ (Mission)

พันธกิจที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาด้านสังคม

พันธกิจที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข และกีฬา

พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

พันธกิจที่ ๖ ส่งเสริมการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา (ภารกิจหลัก)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

วัตถุประสงค์

เพื่อทำการก่อสร้างปรับปรุงและบูรณะสาธารณูปการพื้นฐานอันพึงมีในชุมชนซึ่งได้แก่ ถนน ทางเดินเท้า ท่อระบายน้ำ สะพาน ท่าเทียบเรือ ประปาและไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อเป็นการบริการประชาชนธุรกิจและราชการทุกฝ่าย อันจะส่งเสริมให้เกิดความเจริญเป็นที่นิยมแก่ผู้อาศัยเป้าหมาย

๑. จะดำเนินการให้บ้านเมืองเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่ว่าจะเป็นถนน ทางเท้าตรอกซอย และท่อระบายน้ำ โดยจะปรับปรุงให้ได้มาตรฐานและซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพดีและเรียบร้อย

๒. จะดำเนินการปรับปรุงให้มีแสงสว่างบริเวณถนน ตรอก ซอย ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างทั่วถึง

๓. จะปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้างซ่อมแซมถนน ทางเดินเท้าให้ได้มาตรฐาน
๒. ขยายเขตไฟฟ้า ประปาสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๓. ปรับปรุงระบบระบายน้ำให้สะดวกไม่เกิดน้ำท่วมขัง
๔. ปรับปรุงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่สาธารณะให้ได้มาตรฐาน
๕. พัฒนาปรับปรุงกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการบริหารการดำเนินกิจการตลาดให้ได้มาตรฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

เพื่อการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติส่งเสริมความสวยงามสร้างบรรยากาศที่น่าอยู่อาศัยและมีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างไม่รู้จักหมดสิ้น

เป้าหมาย

๑. จะดำเนินการปรับปรุงเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้เพิ่มมากขึ้น
 ๒. พัฒนากลุ่มองค์กรเป็นแหล่งเรียนและแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
 ๓. รณรงค์ลดการใช้สารเคมี ลดต้นทุนโดยการจัดทำปุ๋ยหมักและปุ๋ยอินทรีย์ใช้เอง
- #### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์

เพื่อการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลอนุญาตจะดำเนินการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ การประกอบธุรกิจประเภทต่างๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความเข้มแข็ง เพื่อสามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร และวิถีทางธุรกิจใหม่ๆ

เป้าหมาย

๑. ส่งเสริมอาชีพของราษฎรในพื้นที่
๒. ส่งเสริมสินค้าพื้นเมืองผลผลิตทางการเกษตรเป็นเกษตรอินทรีย์ในพื้นที่
๓. ส่งเสริมการรวมกลุ่มองค์กรและการทำงานแบบเครือข่ายแนวทางการพัฒนา
๑. ส่งเสริมและหาช่องทางในการเพิ่มรายได้ให้แก่ราษฎร

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มองค์กรเพื่อการพัฒนาสู่วิสาหกิจชุมชนพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์สินค้าพื้นบ้านหรือเกษตรให้ได้มาตรฐานเป็นการเพิ่มมูลค่าของสินค้า

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการบริหารจัดการขยะมูลฝอยแบบมีส่วนร่วมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ลดจำนวนผู้ติดยาเสพติดและลดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในกลุ่มเสี่ยง
๓. เพื่อส่งเสริมให้บริการทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น
๕. เพื่อส่งเสริมการให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนขั้นพื้นฐานได้อย่างทั่วถึง
๖. เพื่อให้มีสถานที่ออกกำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจและจัดการแข่งขันกีฬาแก่

ประชาชนในพื้นที่

๗. เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาด
๘. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงและสมบูรณ์

เป้าหมาย

๑. จัดการคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความอยู่ดีขึ้น
๒. ให้บริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๓. จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. รักษาความสะอาดให้ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล
๕. จัดการปรับปรุงสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกายให้เพียงพอ

แนวทางการพัฒนา

๑. ป้องกันและรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชน
๒. รณรงค์แก้ไขปัญหายาเสพติด
๓. ส่งเสริมความรู้เรื่องต่างๆ ให้กับประชาชน
๔. การรักษาความสะอาดแบบบูรณาการ
๕. ส่งเสริมการศึกษา วัฒนธรรม กีฬานันทนาการ และสวัสดิการต่างๆ
๖. ส่งเสริมความเข้มแข็งภาคประชาสังคม โดยเฉพาะกลุ่มองค์กรในพื้นที่

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร พึงกระทำเพื่อเผยแพร่การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ให้ประชาชนได้เข้าใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมืองอีกทั้งหวงแหนและรักษาไว้ซึ่งการปกครองระบอบดังกล่าว นอกจากนี้ยังรวมถึงการปรับปรุงและการจัดระบบบริหารให้สามารถอำนวยความสะดวกการบริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

๑. จะดำเนินการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร
๒. พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย
๓. จัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์สำนักงาน
๔. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบถึงกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

แนวทางการพัฒนา

ความรู้ทั่วไป

๑. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลและ

๒. พัฒนาให้ความรู้เพิ่มศักยภาพของบุคลากร

๓. ปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ และสถานที่ปฏิบัติงาน

๔. รักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา (ภารกิจรอง)

๑. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

เพื่อการส่งเสริมและการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทยให้อยู่คู่สืบต่อไปให้คนรุ่นหลังได้รักษาขนบธรรมเนียมอันดีงาม ตลอดจนการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นนำมาสร้างเป็นนวัตกรรมเพื่อการเพิ่มมูลค่า อันนำไปสู่การเป็นอัตลักษณ์ของแต่ละพื้นที่

เป้าหมาย

๑. การอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมทะนุบำรุงพระพุทธศาสนา

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้กับเด็กและเยาวชน

๒. จัดกิจกรรมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๓. ส่งเสริมองค์ความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดทำเป็นหลักสูตรการเรียนรู้ใน

ชุมชนเพื่อการถ่ายทอด

๒. ยุทธศาสตร์การกีฬา การท่องเที่ยวและนันทนาการ และการสาธารณสุข

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย ส่งเสริมและสนับสนุนพื้นที่ในการออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจหรือสวนสาธารณะ ให้ครอบคลุมในพื้นที่ตำบลเบญจขจร สนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

เป้าหมาย

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงพื้นที่ออกกำลังกายและนันทนาการให้เพียงพอ

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการบริการขั้นพื้นฐานด้านสุขภาพ

๓. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและการบริโภค

๔. พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดหาอุปกรณ์เครื่องออกกำลังกาย เพิ่มสนามกีฬาให้กับหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๒. จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเกี่ยวกับการบริโภค

๓. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน จัดทำหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

และโฮมสเตย์

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

คำแถลงนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซ่อมแซมปรับปรุง ถนน พื้นผิวจราจร ให้ใช้งานได้อย่างคงทนถาวร สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ปรับปรุงด้านคมนาคม สาธารณูปการ ระบบไฟฟ้าประชาชนและสาธารณะ การผังเมืองเพื่อคุณภาพของการใช้งาน

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับประชาชนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี มีรายได้เสริม ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ปลอดสารตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมุ่งเน้นใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมพัฒนาสินค้าหนึ่งชุมชนหนึ่งผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับชุมชน

๓. นโยบายด้านสังคม จัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี ให้ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึงและให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งเสริมความสมัคสมานสามัคคีระหว่างคนในตำบลด้วยการจัดกิจกรรม ให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมงานกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือน งานบรรเทาสาธารณภัย เกิดความร่วมมือในการทำงาน และเพื่อต่อต้านภัยจากยาเสพติด

๔. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข และกีฬา ส่งเสริมด้านการศึกษาในเด็กก่อนวัยเรียนให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงามของตำบลให้คงอยู่คู่กับตำบล ส่งเสริมสนับสนุนสถานที่ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการออกกำลังกายทุกหมู่บ้าน พัฒนาระบบการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐานตามหลักอนามัยและการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๕. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม เร่งปรับปรุง พัฒนาภูมิทัศน์ ให้มีพื้นที่สะอาด ปราศจากขยะมูลฝอย เพิ่มพื้นที่สีเขียว ป่าชุมชน สร้างจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของชุมชนในการช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ดิน น้ำ ป่า ส่งเสริมเรื่องการใช้พลังงานทดแทนเพื่อลดภาวะโลกร้อน

๖. นโยบายด้านการเมืองการฯ พัฒนาศักยภาพในองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ให้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดเวทีประชาคมเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ให้พร้อมเพื่อรองรับการให้บริการแก่ประชาชน ตลอดจนการประสานกับภาคีเพื่อการบริหารจัดการที่โปร่งใสเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ มีสถานะเป็นนิติบุคคลและหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นดำเนินงานโดยนำหลักการปกครองตนเองภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่บริการประชาชนด้านการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามที่กฎหมายกำหนด

การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จะต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนานั้น พื้นที่เป็นตัวตั้ง มุ่งเน้นทุนและศักยภาพของชุมชนในการที่จะนำมาบริการจัดการเพิ่มการเสริมสร้างตัวของชุมชน กลุ่มองค์กรให้เป็นศูนย์การเรียนรู้

การวิเคราะห์ศักยภาพ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๔ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้หลัก SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑ ด้านการพัฒนากระบวนโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๔) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) จัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๖) จัดให้มีการสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดการและการดูแลเกี่ยวกับระบบน้ำเสียโดยรวม
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๕) การจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๖) การจัดการเกี่ยวกับการออกข้อบัญญัติตำบลเกี่ยวกับการจัดการปัญหาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เช่น ขยะมูลฝอย บ่อตกไขมัน เป็นต้น

๕.๓ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๓) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) การส่งเสริมการพัฒนาการสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๕) จัดให้มีการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๖) การส่งเสริมกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๕.๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมอันดีของประชาชนในเขต
ตำบล

(๔) การส่งเสริมและการสนับสนุนป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕.๕ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

- (๑) จัดให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การจัดวางระบบผังเมือง
- (๔) จัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาในทุก
ระดับทุกหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการลงทุนตามแนวนโยบาย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การบริหาร
ส่วนตำบลเบญจขร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่นใน
ลักษณะที่มีพื้นที่ติดต่อกัน

- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม
ความจำเป็นและสมควร

(๔) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน
หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๕) ส่งเสริมการปรองดองสมานฉันท์ของประชาชน และการปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์
การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคต
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ในหัวข้อต่างๆ ดังนี้ โดยใช้เทคนิค SEOT Analysis เป็นเครื่องมือใน
การวิเคราะห์

ปัจจัยภายใน

ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ที่ต้องนำมาพิจารณา

ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ
การกำกับดูแล เป็นต้น

- ระเบียบ กฎหมาย
- บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ เป็นต้น
- งบประมาณ รวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ
- ระบบฐานข้อมูล
- การประสานงาน/การอำนวยความสะดวก/ความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) เป็นการพิจารณาปัจจัยในหน่วยงานมีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงาน

ปัจจัยภายนอก

ประกอบด้วย

- ด้านการเมือง รวมถึงระดับความขัดแย้ง และกลุ่มผลประโยชน์
- ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจรวมในเขตพื้นที่ (เช่น ผลผลิต รายได้ รายจ่าย การออม การลงทุน การใช้ที่ดิน แรงงาน) การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม การคลัง
- ด้านสังคม
- นโยบายรัฐบาล/กฎหมาย
- เทคโนโลยี

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกว่ามีสภาพเช่นไร เหตุการณ์สถานการณ์ของโลก ของประเทศ ของจังหวัด และของอำเภอ ที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อชุมชนท้องถิ่นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาส อันดีต่อชุมชนหรือท้องถิ่นโดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียหรือเป็นข้อจำกัดต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี เช่นเดียวกับการวิเคราะห์โอกาส

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. เป็นศูนย์กลางการค้า การขนส่งเชื่อมโยงภูมิภาคในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการเปิดเป็นพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ

๒. มีสภาพเป็นนิคมอุตสาหกรรม สามารถสร้างระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ครอบคลุม และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

๓. มีเส้นทางคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมโยงต่อระหว่างถนนหลัก ถนนรอง ที่คลองตัวและสะดวกกับแหล่งอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก และกรุงเทพฯ

จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีงบประมาณที่จำกัด

๒. อุปกรณ์เครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

๓. ขาดแคลนแหล่งกักเก็บน้ำถาวรขนาดใหญ่ เพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ภายในตำบล โดยเฉพาะการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุด น้ำหนักบรรทุกที่เกินกว่าที่กำหนด

๒. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองระดับประเทศการเปิดพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษหรือประชาคมอาเซียน ส่งผลกระทบต่อการบริหาร การให้บริการในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีหมู่บ้านที่เข้มแข็ง และกลุ่มองค์กรต่างๆ ในพื้นที่ของตำบลเบญจขร ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรให้การสนับสนุน การรวมกลุ่มในการดำเนิน

กิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือเพื่อการตอบสนองต่อวิถีชีวิตของชุมชนและคนในท้องถิ่น ทำให้เกิดการพัฒนานที่เป็นรูปธรรม เกิดความยั่งยืนและความสามัคคีของคนในชุมชน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย การส่งเสริม และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพให้แก่ประชาชน ตลอดจนอุปกรณ์ออกกำลังกาย

๓. ประชาชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนกลุ่มองค์กร ชมรมต่างๆ เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพให้ห่างไกลจากโรคภัยต่างๆ

๔. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน ๒ แห่ง

๕. มีโรงเรียนขยายโอกาสระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน ๓ แห่ง

๖. รัฐบาลมีนโยบายจัดสวัสดิการให้เบียดชีพกับผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้มีรายได้น้อยอย่างทั่วถึง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน โดยเฉพาะในช่วงของการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร

๒. ประชาชนบางส่วนยังขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เช่น การดูแลรักษาความสะอาดเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย การรुक้าพื้นที่สาธารณะโดยเฉพาะถนนที่ติดกับพื้นที่เกษตรกรรม

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ยังขาดแหล่งเรียนรู้ศึกษาค้นหาข้อมูลทางการศึกษา เช่น ห้องสมุดตำบล

๔. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากเป็นพื้นที่ใกล้เคียงกับประเทศกัมพูชา จะมีปัญหาเกี่ยวกับ ยาเสพติด การโจรกรรม การลักขโมย การค้าแรงงาน เป็นต้น

๕. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม ต้องอาศัยแรงงานจากนอกพื้นที่โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศกัมพูชา

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง พร้อมในการเข้ามาประสานงานร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมให้กับประชาชนโดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

๒. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรสามารถดูแลด้านสุขภาพให้ประชาชนได้รับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานได้อย่างเต็มที่และทั่วถึงมากขึ้นกว่าเดิม

๓. เป็นพื้นที่ใกล้เคียงกับการเปิดจุดผ่อนปรนถาวร พื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ เป็นพื้นที่เป้าหมายในการลงทุนของนักลงทุนเมื่อมีการขยายพื้นที่ลงทุนและเป็นพื้นที่ในการใช้คมนาคมด้านการขนส่งผ่าน

๔. มีสถานศึกษาที่ครอบคลุมในพื้นที่ทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๕. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบัน เพิ่มโอกาสและการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางการศึกษาของเด็กและเยาวชนหรือการสร้างนวัตกรรมโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานกับเทคโนโลยี

อุปสรรค (Threat = T)

๑. อัตราค่าครองชีพ โดยเฉพาะการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำของนโยบายรัฐบาลส่งผลกระทบต่อภาคเกษตรกรรม

๒. ปัญหายาเสพติด แรงงานต่างด้าว โรคติดต่อ จากสภาพพื้นที่ใกล้กับชายแดนซึ่งมีเพียงลำคลองกันกำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอโดยเฉพาะช่วงฤดูแล้งสามารถเข้าออกได้ตลอดแนว

๓. การใช้เทคโนโลยีปัจจุบันการสื่อสาร ข้อมูลต่างๆ โดยเฉพาะทางอินเทอร์เน็ต ที่วิไม่ว่าจะเป็นในหรือนอกประเทศ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภค ที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในกลุ่มของเด็กและเยาวชน ประชาชนที่ต้องตกเป็นเหยื่อของพวกมิจฉาชีพ

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีฝึกรอบรมให้ความรู้ให้แก่ อปพร. อสม และผู้นำชุมชนทุกปีที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

๒. ชุมชนมีมาตรการในการเฝ้าระวังป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการเข้าเวรยาม จุดเสี่ยง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายแรงงานต่างด้าว
๒. บุคลากรมีการโอนย้ายการปฏิบัติหน้าที่ด้านงานป้องกันไม่ต่อเนื่อง ขาดความเชี่ยวชาญและบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ยังขาดความชำนาญ

๓. สภาพพื้นที่ชายแดนเข้าออกง่ายทำให้บุคคลภายนอกเข้ามาใช้เป็นเส้นทางผ่านในเรื่องของปัญหาเสพติด

๔. ขาดแรงงานในภาคการเกษตรต้องอาศัยแรงงานจากนอกพื้นที่ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขอนามัย อาชญากรรม การลักขโมย และยาเสพติด เป็นต้น

โอกาส (Opportunity = O)

๑. นโยบายของรัฐบาล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด อำเภอและท้องถิ่นในการเปลี่ยนสนามรบเป็นสนามการค้า

๒. ประชาชน/ชุมชน มีช่องทางในทางการค้าเพิ่มมากขึ้น และการส่งออกสินค้าทางภาคเกษตรกรรมโดยอาศัยการค้าบริเวณตลาดจุดผ่อนปรน หรือตามแนวชายแดนที่มีประชาชนอาศัยอยู่การแลกเปลี่ยนสินค้ามีมากขึ้น

๓. ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนศิลปะ วัฒนธรรมของคนในชุมชนกับประเทศเพื่อนบ้าน (กัมพูชา) เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาได้โดยเฉพาะในเรื่อง อาชญากรรม และยาเสพติด

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีความผันผวน ราคาน้ำมันแพง ส่งผลกระทบต่อต้นทุนในการผลิตไม่ว่าจะเป็นในภาคอุตสาหกรรม หรือภาคเกษตรกรรม แม้กระทั่งด้านการท่องเที่ยว

๒. ขาดการประสาน ความร่วมมือในการดำเนินงานที่มีเป้าหมายเดียวกันแต่ไม่บูรณาการร่วมกันต่างคนต่างทำ

๓. การขยายตัวของเมือง การลงทุนค่อนข้างรวดเร็ว ระบบบริษัทเข้ามามีอิทธิพลต่อการค้าในปัจจุบันที่ส่งผลกระทบต่อการค้ารายย่อยและที่สำคัญคือส่งผลกระทบต่อแนวนโยบายของรัฐบาลค่อนข้างมากในปัจจุบันด้านการค้าและการลงทุน

๔. นโยบายของประเทศเพื่อนบ้าน ที่ไม่แน่นอนตลอดจนการลงทุนในประเทศเพื่อนบ้านที่มีหลายประเทศเข้ามาลงทุนโดยเฉพาะจีน ที่อาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยเฉพาะเกี่ยวกับสินค้าอุปโภคบริโภค ไฟฟ้า เป็นต้น

๔) ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้นำ หน่วยงาน ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมให้ความร่วมมือมากขึ้น โดยเฉพาะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยแบบบูรณาการ

๒. ประชาชน มีความรู้ มีประสบการณ์ในการประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการทำเกษตรอินทรีย์หรือเกษตรปลอดสารพิษ

๓. สภาพพื้นดินมีความสมบูรณ์เหมาะแก่การปลูกพืชได้หลากหลายโดยเฉพาะการปลูกพืชสวนผสมผสานกับการปลูกพืชไร่

๔. มีการดำเนินการของกลุ่มองค์กรภาคประชาสังคม เกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้เกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. แหล่งน้ำธรรมชาติไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคโดยเฉพาะน้ำเพื่อการเกษตร เนื่องจากสภาพของพื้นที่ลาดเอียงกักเก็บน้ำไม่ค่อยอยู่

๒. น้ำเสียจากการเกษตร ที่เกษตรกรมีอัตราการใช้สารเคมีค่อนข้างมากในภาคเกษตรกรรมส่งผลกระทบต่อแหล่งน้ำดินไหลลงสู่แหล่งน้ำทำให้มีสารเคมีตกค้างในแหล่งน้ำส่งผลกระทบต่อผลิตน้ำประปาผิวดินและใต้ดิน

๓. น้ำใต้ดินมีสารตะกอนหินปูนค่อนข้างสูง ส่งผลกระทบต่อผลิตน้ำประปา และการใช้น้ำประปาเพื่อการเกษตร

๔. ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะปัญหาพื้นที่ทิ้งขยะมูลฝอย และรถในการจัดการขยะมูลฝอย

๕. ประชาชนยังขาดความตระหนักในความเป็นเจ้าของ ความเอาใจใส่ในการดูแลรักษา การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ภาวะโลกร้อน ปัญหาหมอกควัน ต่อสุขภาพ และการท่องเที่ยว

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาของรัฐบาล จังหวัด เกี่ยวกับแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ วิถีชีวิตของคน ชุมชนของตำบลเบญจขร

๒. ได้รับความร่วมมือจากภาครัฐ เอกชน องค์กรต่างๆ ที่ร่วมมือกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

๓. สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ โดยใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ประชาชน พ่อค้า(รถขายของชำ) นอกพื้นที่ของตำบลเบญจขร นำขยะมูลฝอยมาทิ้งในพื้นที่โดยเฉพาะบริเวณทางสาธารณะ

๒. สภาวะโลกร้อน (Global Warming) ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก โดยเฉพาะพื้นที่เกษตรกรรม

๓. ฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรโดยเฉพาะไร่อ้อย ส่งผลกระทบต่อผลการขนส่งการบรรทุก

๔. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง วาตภัย ไฟป่า มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น แต่มีงบประมาณในการดำเนินการแก้ไขการเตรียมความพร้อมไม่เพียงพอ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีวัดและสำนักสงฆ์ในพื้นที่จำนวนมาก ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเด็กและเยาวชน ประชาชน ผู้นำในตำบลเบญจขร

๒. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมตอนต้น ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๓. มีการอนุรักษ์และการสืบสานประเพณีท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน เช่น ประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีบุญเข้าพรรษา งานบุญตักบาตรกลางบ้าน

๔. มีภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดงาม เป็นเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของตำบล

๕. พื้นที่ตั้งใกล้กับประเทศกัมพูชา มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอันดีงามต่อกัน ระหว่างประชาชนทั้งสองประเทศ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ค่านิยมด้านวัตถุ การแต่งกาย กลบเกลื่อนวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทยซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยเฉพาะในกลุ่มของเด็กและเยาวชน

๒. เด็กและเยาวชนมีค่านิยมการลอกเลียนแบบอารยธรรมของต่างประเทศ หรือตามสื่อซึ่งเป็นค่านิยมที่ผิด ก่อให้เกิดการขาดจิตสำนึก

๓. การจัดทำฐานข้อมูลทางด้านสังคมยังไม่เป็นระบบ ไม่ครอบคลุม เนื่องจากบุคลากรมีไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity = O)

๑. หน่วยงานราชการให้การสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

๒. เกิดการประยุกต์การแลกเปลี่ยนศิลปะ วัฒนธรรมระหว่างประเทศ

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ระเบียบ กฎหมายไม่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมเกิดข้อขัดขวางจากหน่วยงานตรวจสอบจนหน่วยงานไม่ยอมจัดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

๒. แนวทางนโยบายของรัฐบาลไม่ชัดเจน ไม่กระจายอำนาจหน้าที่ให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

๓. ขาดการประชาสัมพันธ์จากภาครัฐปัจจุบันเน้นข่าวที่เกี่ยวกับความรุนแรง ไม่มีการนำเสนอเกี่ยวกับงานด้านนี้อย่างจริงจัง

๗) ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรมีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรที่ชัดเจน ครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๓. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กฎหมาย เนื่องจากมีสภาพเป็นนิติบุคคล

๔. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ที่ให้เข้าใจถึงปัญหาความต้องการของประชาชน

๕. มีแผนในการพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการการจัดการทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

๖. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนอง ต่อการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชน

๗. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจ อำนาจหน้าที่และตามกำลัง งบประมาณ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. บุคลากรในองค์กรมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลาย และทดแทนกันได้ ในกรณีขาดใครไป

๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการความร่วมมือกันในการ ยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ แต่ยึดเพียงเป้าหมายงานในหน้าที่ของตนเองเพื่องานในส่วนที่ตนเอง รับผิดชอบให้แล้วเสร็จ

๓. ประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมกับภาครัฐ และผู้นำ ท้องที่กับท้องถิ่น

๔. สถานที่และอาคารที่ทำการคับแคบไม่ตอบสนองต่อการให้บริการหรือติดต่อ ราชการประสานงาน

๕. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน - ย้าย บ่อยและบรรจุใหม่ ทำให้ เกิดการทำงานที่ไม่มีความต่อเนื่อง และประสบการณ์ในการทำงานน้อย

๖. การจัดทำระบบฐานข้อมูลยังไม่ครอบคลุมไม่เป็นระบบ การประสมพันธ์ข้อมูล ข้าราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรยังไม่กระจายไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ได้รับการอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ ต่างๆ

๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นหรือ หน่วยงานอื่นๆ

๓. การประกวดการบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนา องค์กรและบุคลากร

๔. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ สามารถนำมาปรับปรุงในการทำงานให้เกิด ความคล่องตัวและรวดเร็วมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

๕. การกระจายอำนาจมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น เกิดความใกล้ชิดในการตอบสนองต่อ ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็วขึ้น

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา (Top Down) เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่น เนื่องจากบางเรื่องไม่มีกฎหมายรองรับ

๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาในการจัดสรรต้อง ใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ซึ่งบางครั้งก็ล่าช้าไม่เป็นไปตามห้วงระยะเวลาที่จะดำเนินการ

๓. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจไม่มีความชัดเจนและกระจาย อำนาจให้ไม่หมดเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินกิจกรรมเนื่องจากกฎหมายไม่ให้อำนาจไม่อยู่ในหน้าที่

๔. การทำความอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เต็มที่ ยัง ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนภูมิภาค

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจรจะดำเนินการ

การกิจหลัก การกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับการกิจ
การกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด/งานพัฒนาชุมชน ๓. สำนักปลัด และกองช่าง ๔. กองช่าง/สำนักปลัด ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗. สำนักปลัด / งานป้องกันฯ
การกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง

๗. สรุปปัญหาแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารให้เป็นผู้แทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน ๒.๔ งานจัดหาพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน ๒.๔ งานจัดหาพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและ นันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและ นันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ตรวจสอบปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่างๆ เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคต ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงาน

ปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้สิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปี

ที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานหรือผลงานที่นำมาใช้
คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่
ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒ สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕ วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี(พักร้อน)	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑	๓๐ วัน

*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

**เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐x๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐x๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)}}{\text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}$

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติ
ผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนว
สำหรับการคำนวณจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว
อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้เช่นงานด้าน
สารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจำนวนเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถ
คำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล จึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๔.๒ การวิเคราะห์ตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีปริมาณเพิ่มมากขึ้นหรือลดลง และนำมาประกอบการกำหนดว่าจะเพิ่มตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพให้แต่ละส่วนราชการเหมาะสมกับการกิจ ปริมาณงาน เพื่อคํว้ค่าการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวมยุเรศ พุทธิสิทธิ์
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสอ.
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสอ.
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุภารัตน์ ตาเวช
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอัญพัสิทธิ์ จันทน์
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสอ.
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา.
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสอ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรุจิรา ห้อยมาลัย
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศิริวรรณ แซ่ม้อย
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวทมลวรรณ เพาะขาว
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนุสรณ์ แด้มทอง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณัฏฐ์ ศรีสุวรรณ
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวไสรยา ประชากลาง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสหวรรณ มูลสันเทียะ
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิชุดา อัมพรัตน์
กองคลัง ๐๔								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสอ.
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวธิดารัตน์ พ่วงมี
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสอ.
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสอ.
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสอ.
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวธัญญา อุบัติมภ์

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสาวิตรี ศิริเวช
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพิมพ์พรณัติ ชังดี
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพิชญภา เพาะขาว
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวบุษรินทร์ ทองตา
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ อัตรา
กองช่าง ๐๕								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสอ.
นักจัดการงานช่าง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ อัตรา
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสอ.
นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสอ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายปฐพงษ์ วงอามาศย์
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวปัทมา กงแก้ว
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนันต์ บัวกลาง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวรเชษฐ์ ตริมงคล
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายทวีศักดิ์ ปะวะเส้ง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสอ.
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายทศพล บุญชม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิษราภรณ์ ภูระโง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำคำ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ อัตรา
ครู ค.ศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศรีพร สายบุตร
ผู้ดูแล (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพจณีย์ จันลา
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมทอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ อัตรา
ครู ค.ศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววรรณวิภา แด้มทอง
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวคณิดา แสงศรี
ผู้ดูแล (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางจินตนา ศิริเวช
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวลักขณา ภูจุฬา
รวม	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑				

๔. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๔ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งขึ้นในแต่ละปี

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น หมายถึง การคำนวณเพื่อประมาณการการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด+เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาอายุ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

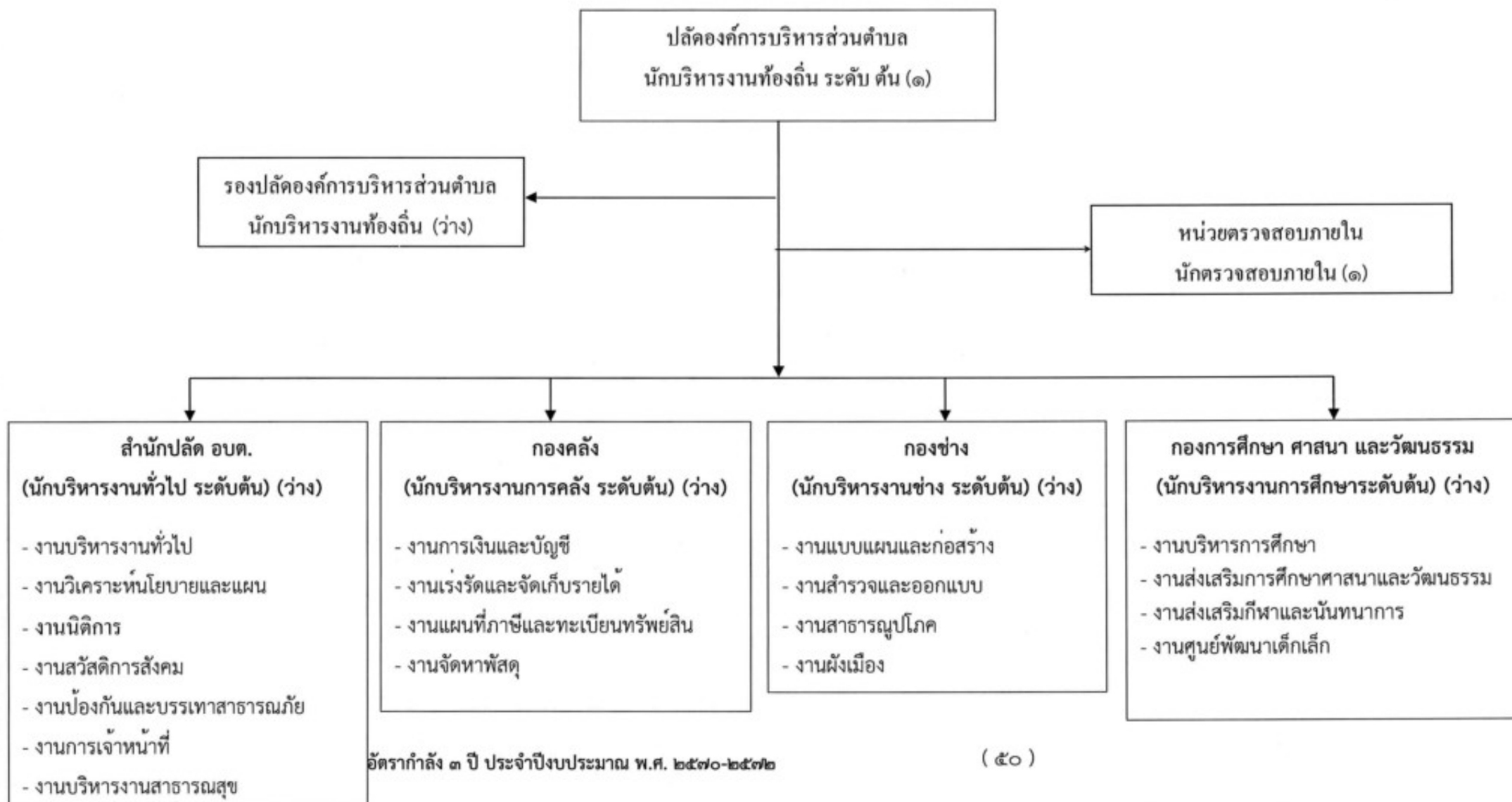
จำนวน (ลำดับที่)	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่ ในชั่วระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน คน	จำนวนเงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒		
๑.๑๓ การบริหารส่วนตำบล																				
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๕๐๖,๕๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๕๕,๕๐๐	๕๖๓,๕๐๐	๕๖๓,๕๐๐	๕๖,๒๑๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๓๖๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๖๓,๔๘๐	๔๖๙,๓๖๐	๔๖๙,๔๔๐	ว่างงาน กสอ.	
ส่วนปลัด																				
พนักงานส่วนตำบล																				
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๖๓,๖๐๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๘๗,๒๒๐	๔๙๓,๒๒๐	๔๙๓,๒๒๐	ว่างงาน กสอ.	
๔	นักบริหารงานโอบอารมณ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๖๓,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๔๘๐,๐๐๐	๔๘๖,๕๕๐	๔๘๖,๕๕๐	๔๐,๒๖๐	
๕	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๔๖๑,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๔๖๓,๓๖๐	๔๖๕,๓๖๐	๔๖๕,๓๖๐	๔๔,๒๘๐	
๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๖๐	๓๗๓,๓๖๐	๓๗๓,๓๖๐	ขอใช้บัญชี กสอ.	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.บ./ช.บ.	๑	-	๒๖๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๒๖๗,๕๐๐	๒๗๒,๔๒๐	๒๗๗,๔๒๐	ว่างเต็ม ๑ อัตรา	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ป.บ./ช.บ.	๑	-	๒๖๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๒๖๗,๕๐๐	๒๗๒,๔๒๐	๒๗๗,๔๒๐	ว่างเต็ม ๑ อัตรา	
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.บ./ช.บ.	๑	-	๒๖๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๒๖๗,๕๐๐	๒๗๗,๔๒๐	๒๗๗,๔๒๐	ขอใช้บัญชี กสอ.	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๓๑๓,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๕๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๒๔,๘๗๐	๓๒๖,๓๒๐	๓๔๔,๓๒๐	๒๖,๕๕๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๑,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๒๑๘,๖๘๐	๒๒๑,๒๐๐	๒๓๙,๒๐๐	๑๗,๖๐๐	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๐๒,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๐๙,๕๐๐	๒๑๒,๐๖๐	๒๒๙,๐๖๐	๑๖,๘๕๐	
๑๓	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑๕๑,๘๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๕๖,๖๕๐	๑๖๑,๔๕๐	๑๕๕,๒๐๐	๑๑,๘๐๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	-	๑๖๗,๐๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๙๒๐	๑๖๗,๐๕๐	๑๗๒,๙๗๐	๑๗๘,๒๒๐	๑๓,๖๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๑๕	คนงานทั่วไป (๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๗,๐๐๐	
๑๖	คนงานทั่วไป (๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๗,๐๐๐	
๑๗	คนงานทั่วไป (๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๗,๐๐๐	
๑๘	คนงานทั่วไป (๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๗,๐๐๐	
๑๙	คนงาน (ว่าง ๑ ตำแหน่ง)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม ๑ อัตรา	
กองคลัง																				
พนักงานส่วนตำบล																				
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๗๓,๖๐๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๘๗,๒๒๐	๔๙๓,๒๒๐	๔๙๓,๒๒๐	ว่างงาน กสอ.	
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๑๘,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๓๐,๕๐๐	๒๔๒,๕๐๐	๒๕๔,๕๐๐	๑๘,๒๐๐	
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๖๐	๓๗๓,๓๖๐	๓๗๓,๓๖๐	ขอใช้บัญชี กสอ.	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.บ./ช.บ.	๑	-	๒๖๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๒๖๗,๕๐๐	๒๗๗,๔๒๐	๒๗๗,๔๒๐	ขอใช้บัญชี กสอ.	
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.บ./ช.บ.	๑	-	๒๖๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๒๖๗,๕๐๐	๒๗๗,๔๒๐	๒๗๗,๔๒๐	ขอใช้บัญชี กสอ.	
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๖๔,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๙๒๐	๙,๐๐๐	๒๗๓,๑๒๐	๒๘๒,๕๒๐	๒๙๑,๕๒๐	๒๒,๕๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๒๒๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๓,๒๒๐	๒๔๑,๒๒๐	๑๘,๘๘๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๘๖,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๘๐	๖,๕๘๐	๑๙๒,๑๒๐	๑๙๘,๒๐๐	๒๐๕,๘๐๐	๑๕,๕๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๒๘	คนงานทั่วไป (๑ ตำแหน่ง)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๗,๐๐๐	
๒๙	คนงานทั่วไป (๑ ตำแหน่ง)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๗,๐๐๐	
๓๐	คนงานทั่วไป (๑ ตำแหน่ง)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม ๑ อัตรา	

กองช่าง																					
พนักงานส่วนตำบล																					
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๓๖,๖๐๐	๔๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๗,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๗๖,๘๔๐	รายงาน กสณ.		
๓๒	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๗,๓๒๐	ว่านเทียม ๑ อัครา		
๓๓	นายช่างโยธา	ป.บ./ช.บ.	๑	-	๒๓๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๗,๐๖๐	ขอใช้บัญชี กสณ.		
๓๔	นายช่างเขียนแบบ	ป.บ./ช.บ.	๑	-	๒๓๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๗,๐๖๐	ขอใช้บัญชี กสณ.		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๖,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๙๖๐	๑๓๗,๘๖๐	๑๓๗,๙๖๐	๑๔๗,๖๘๐	๑๔๗,๙๕๐		
๓๖	พนักงานขับรถขนส่ง	-	๑	๑	๑๔๑,๘๙๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๕๖๐	๙,๘๖๐	๑๔๑,๘๙๐	๑๔๖,๘๙๐	๑๕๖,๒๐๐	๑๕๖,๘๖๐		
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๒,๖๐๐	๑๘๒,๖๐๐	๑๘๒,๙๖๐		
พนักงานจ้างทั่วไป																					
๓๘	คนงานทั่วไป (๑ ตำแหน่ง)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๓๙	คนงานทั่วไป (๑ ตำแหน่ง)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง		
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																					
๔๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๓๖,๖๐๐	๔๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๗,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๗๖,๘๔๐	รายงาน กสณ.		
๔๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๐,๖๔๐	๒๖๘,๓๒๐	๒๐,๔๙๐		
พนักงานจ้างภารกิจ																					
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๓,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๖๐	๑๖๓,๙๖๐	๑๖๗,๒๐๐	๑๗๙,๙๖๐	๑๓,๖๖๐		
พนักงานจ้างทั่วไป																					
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำคำ																					
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-			๑	๑	๑	-	-	-	การโยกย้ายงานเพื่อส่วนราชการที่ไม่ได้ดำเนินการในส่วนราชการเดิมแล้ว					ว่างเดิม ๑ อัครา			
๔๔	ครู	กศ.๒	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น								
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๑	-	๑๓๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๕๖๐	๙,๘๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๕,๙๖๐	๑๑,๓๖๐			
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม ๑ อัครา		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมทอง																					
๔๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	การโยกย้ายงานเพื่อส่วนราชการที่ไม่ได้ดำเนินการในส่วนราชการเดิมแล้ว					ว่างเดิม ๑ อัครา			
๔๘	ครู	กศ.๒	๒	๒	-		๒	๒	๒	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น								
๔๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	๑	-	๒๖๙,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น								
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๑	-	๑๓๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๕๖๐	๙,๘๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๕,๙๖๐	๑๔๕,๙๖๐	๒๒,๐๓๐		
๒. ทบวงตรวจสอบภายใน																					
๕๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	-	๒๑๘,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๓๐,๙๐๐	๒๓๖,๙๐๐	๒๔๘,๙๐๐	๑๘,๒๐๐		
รวมทั้งสิ้น																					
			๕๖๒	๒๓๓	๑,๑๕๓,๘๖๐	๒,๕๕๘,๐๐๐	๕๖๒	๕๖๒	๕๖๒	-	-	-	๒๔๗,๓๒๐	๒๔๖,๓๒๐	๒๔๖,๓๒๐	๑,๓๙๗,๘๘๐	๑,๓๙๗,๘๘๐	๑,๓๙๗,๘๘๐			
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% ของ 4 (๕)																๑,๗๙๖,๖๔๗		๑,๘๐๑,๐๓๖		๑,๘๑๖,๐๔๗	
รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมดเป็นจำนวนทั้งสิ้น																๑๓,๕๖๑,๒๓๗		๑๓,๘๐๘,๒๓๖		๑๔,๐๓๓,๐๒๗	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๑๐,๘๔๔		๑๓,๐๐๐		๑๓,๐๐๐	

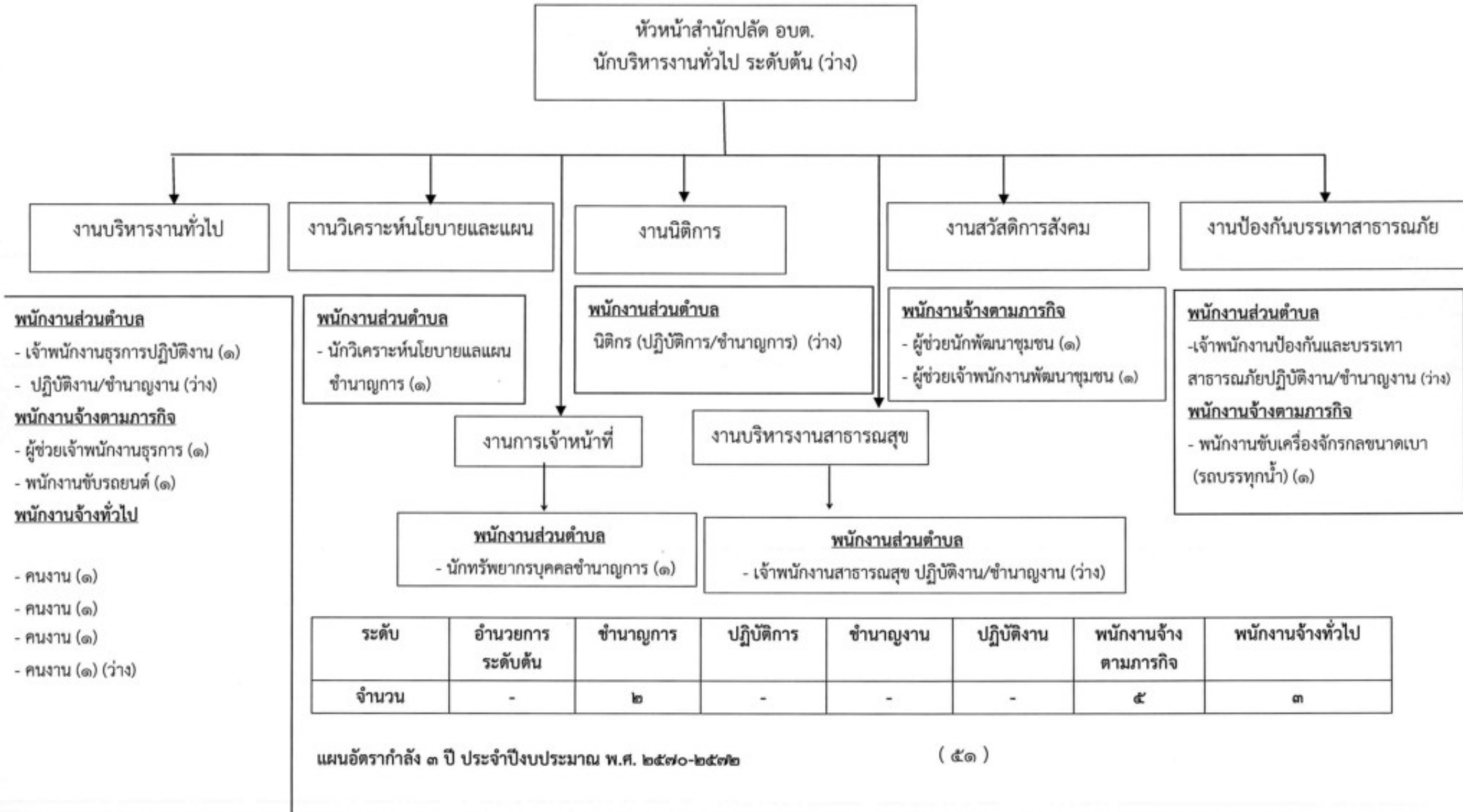
หมายเหตุ	๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๔๑,๓๗๐,๘๐๐.๐๐ บาท (งบประมาณเดิม)
	๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ เป็นเงิน ๔๒,๙๔๕,๖๔๐.๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๗๐)
	๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ เป็นเงิน ๔๕,๖๑๙,๗๒๒.๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๗๑)
	๔. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ เป็นเงิน ๔๗,๘๐๘,๘๘๔.๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๗๒)
	๕. จ้างราชการถ่ายโอน / บุคลากรทางการศึกษา / พนักงานจ้างที่กรมฯ จัดสรรอัตรามาให้ ให้ระบุไว้ในงบอุดหนุนค่าจ้าง แต่ไม่ได้อนุมัติครม.เป็นการใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนอื่น ซึ่งอยู่ในกำกับที่ ๔๐,๙๙๘,๘๘,๘๘,๕๐,๕๐ และ ๕๖
	๖. โบนัสของข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลที่มีเงินประจำตำแหน่ง ให้คำนวณเป็นเงินเดือนคิดเป็นเงินเดือนปกติตามตำแหน่งที่มีตนครองและคำนวณแบ่ง
	๗. ไม่นำค่าครองชีพมาคิดรวมเป็นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ตามหนังสือ สบ.น.ร. กท. ก.สบ.ร. ส่วนที่ ๒๒๒ ที่ นท ๐๘๐๙.๒/๖๒๒ ต.ร. ๑ มี.ก. ๒๕๕๙ (น.๑๐) และ นท ๐๘๐๙.๒/๕๕๙ ต.ร. ๒๗ มี.ย. ๒๕๕๗
	๘. ค่าตอบแทนข้อ ๔ กสอ.สอ.นท. ๔ อัครา ส่วนไม่ใช้เฉพาะบัญชีของ กสณ. ลำดับที่ ๖,๗,๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕, ๓๓, ๓๔ และ ๕๖

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

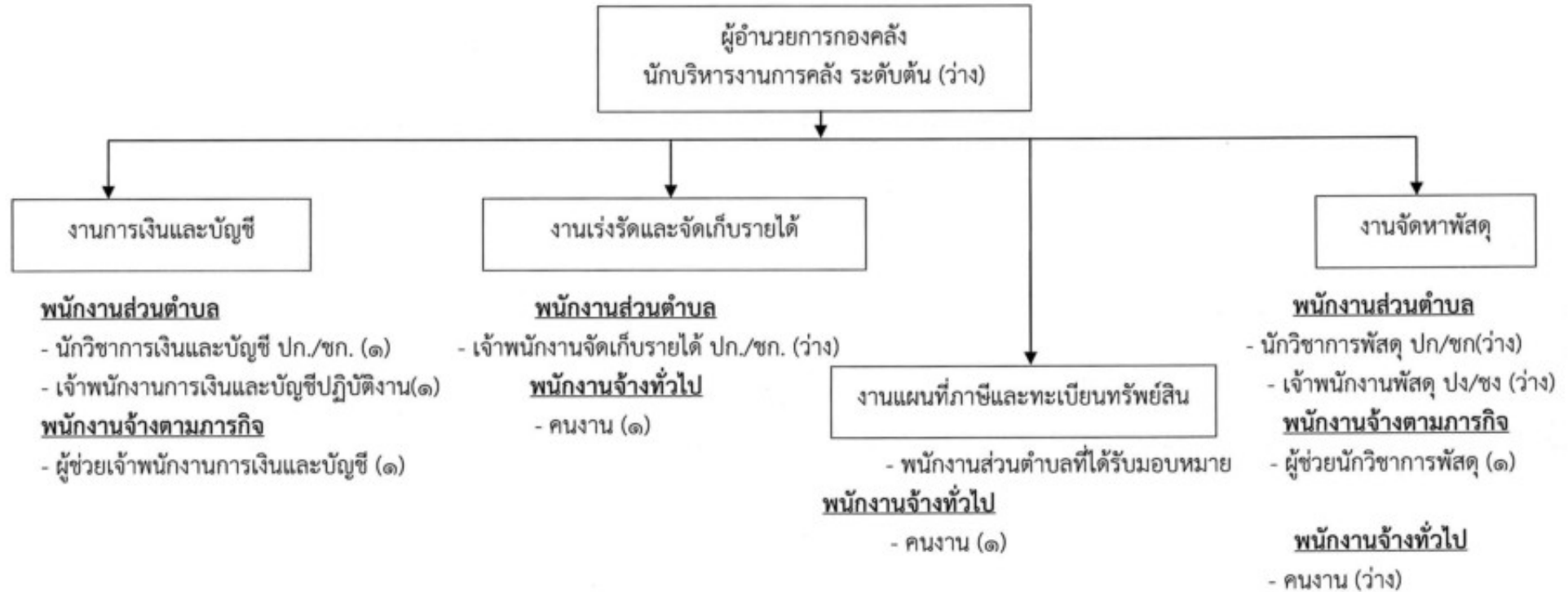
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร



**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร**



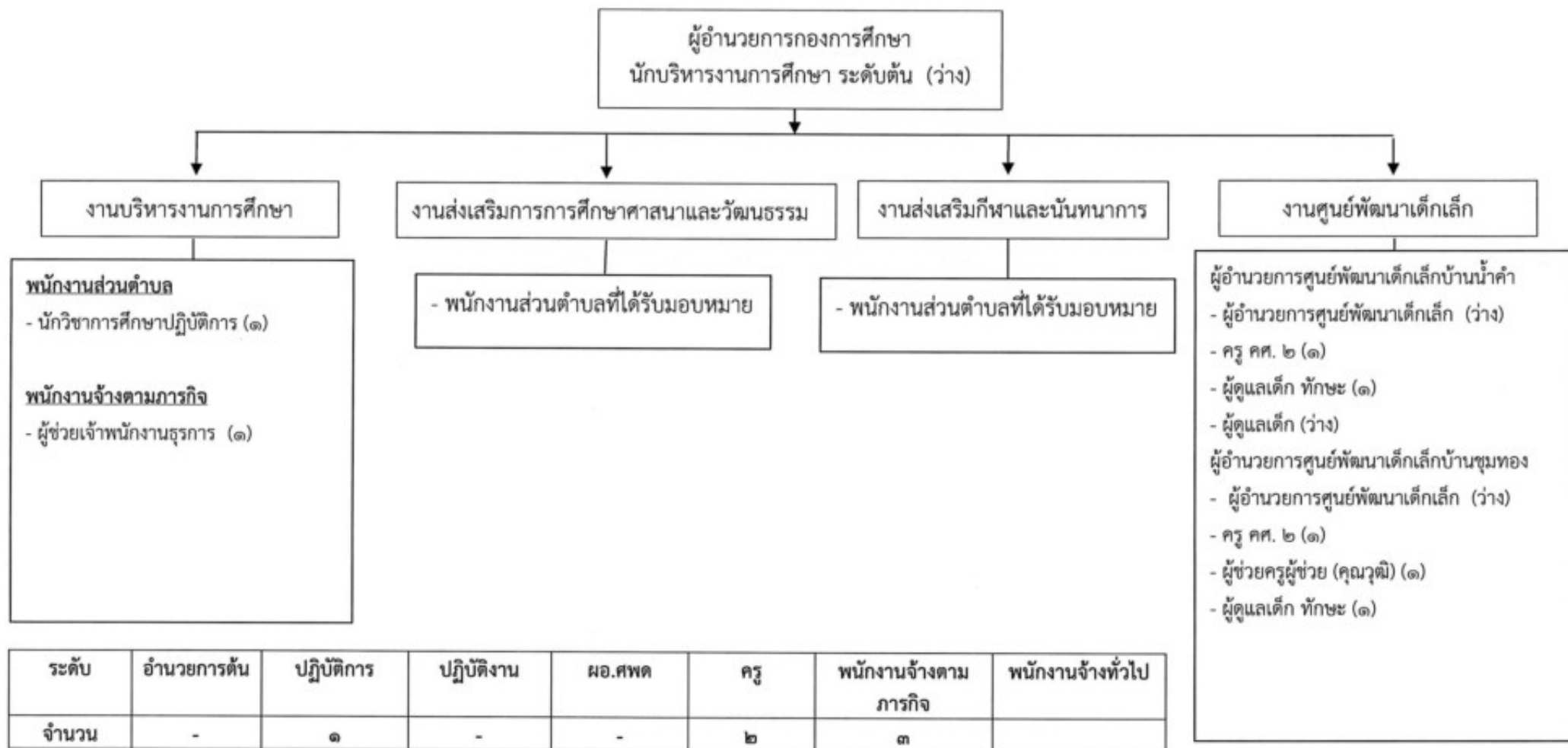
ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	๒	๒

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
กองช่าง



ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๓	๒

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร**



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร



ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล												
๑	นางสาวมยุเรศ พุทธิสิทธิ์	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร)	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๕๓๖,๙๑๖ ๔๒,๒๑๐x๑๒	๔๘,๐๐๐ ๔,๐๐๐x๑๒	-	๕๓๖,๙๑๖
๒	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รอง ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ๓๒,๘๐๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	รายงาน กสท.
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
พนักงานส่วนตำบล												
๓	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน ปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน ปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ๓๒,๘๐๐x๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐x๑๒	-	รายงาน กสท.
๔	นางสาวสุภารัตน์ คาวะ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร)	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๓๒,๑๐๗ ๔๐,๒๐๐x๑๒	-	-	๕๓๒,๑๐๗
๕	นายธัญพิสิษฐ จามงค์	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร)	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๖๓,๒๔๒ ๔๔,๘๐๐x๑๒	-	-	๕๖๓,๒๔๒
๖	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐x๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี กสท.
๗	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๔๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕x๑๒	-	-	ว่างเดิม ดยัตรา
๘	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕x๑๒	-	-	ว่างเดิม ดยัตรา
๙	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	๖๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕x๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี กสท.
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
๑๐	นางสาวรุดจิรา ห้อยมาลัย	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๓๒๖,๓๕๒ ๒๖,๓๕๐x๑๒	-	-	๓๒๖,๓๕๒
๑๓	นางสาวศิริวรรณ แซ่ม้อย	ปวส. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๙,๖๘๘ ๑๗,๖๐๐x๑๒	-	-	๒๑๙,๖๘๘
๑๒	นางสาวหมลวรรณ เพาะขาว	ปวส.(สาขาการจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๓๐,๐๔๐ ๑๓,๙๒๐x๑๒	-	-	๑๖๓,๐๔๐
พนักงานจ้าง ตามภารกิจ(ทักษะ)												
๑๓	นายที ศรีสุวรรณ	ปวส. (เกษตร)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๑๐,๒๘๘ ๑๖,๘๕๐x๑๒	-	-	๒๑๐,๒๘๘
๑๔	นายอนุสรณ์ แด้มทอง	ม.๓	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (รถบรรทุกน้ำ)	-	๓๔๓,๘๔๐ ๑๑,๘๒๐x๑๒	-	-	๓๔๓,๘๔๐
พนักงานจ้าง (จ้างทั่วไป)												
๑๕	นางสาวไสรยา ประชากลาง	ปวส.(บริหารธุรกิจ) สาขา คอมพิวเตอร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐x๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๖	ว่างเดิม (๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม (๑ ตำแหน่ง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ ๔,๐๐๐X๑๒	-	-	ว่างเดิม อัตรา
๑๗	นายสทวรรษ บุญสันเทียะ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ ๔,๐๐๐X๑๒	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๑๘	นางสาววิชุดา อิ่มทัศน	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ ๔,๐๐๐X๑๒	-	-	๓๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๙	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ๓๒,๘๐๐X๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	-	รายงาน กสณ.
๒๐	นางสาวธิดารัตน์ พ่วงกี	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๓๘,๔๐๐ ๓๘,๒๐๐X๑๒	-	-	๒๓๘,๔๐๐
๒๑	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ๓,๖๓๐X๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี
๒๒	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๔๐๐ ๒๔,๘๒๕X๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี
๒๓	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๒๙๗,๔๐๐ ๒๔,๘๒๕X๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี
๒๔	นางสาวธัญญา อุบลมณี	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ.	๒๖๔,๖๐๐ ๒๓,๙๐๐X๑๒	-	-	๒๖๔,๖๐๐
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
๒๕	นางสาวสวริตรี ศรีวิเว	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) สาขา คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๓๘๐,๐๐๐ ๑๘,๘๘๐X๑๒	-	-	๓๘๐,๐๐๐
๒๖	นางสาวพิมพ์พรณวดี ชังดี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๔๙,๒๘๐ ๑๕,๕๑๐X๑๒	-	-	๓๔๙,๒๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๗	นางสาวพิชญาภา เพาะขาว	ปวส. (สาขาการจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ ๔,๐๐๐X๑๒	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสาวมุขรินทร์ ทองคา	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต) สาขาวิชา ไทย (ภาษาวรรณกรรม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ ๔,๐๐๐X๑๒	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๒๙	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ ๔,๐๐๐X๑๒	-	-	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๐	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ๓๒,๘๐๐X๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	-	รายงาน กสณ.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าถึง (เดิม)			กรอบอัตราเก่าถึง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มเติม ฯ	
๓๑	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	๖๒-๓-๐๕-๓๙๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๓๙๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓๕,๕๓๒๐ ๒๙,๖๑๐X๑๒๒	-	-	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)
๓๒	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	๖๒-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	-	๖๒-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชก.	๒๓๒,๘๒๐ ๒๔,๒๘๕X๑๒๒	-	-	ขอใช้บัญชี กสด.
๓๓	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	๖๒-๓-๐๕-๔๙๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	-	๖๒-๓-๐๕-๔๙๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ชก.	๒๓๒,๘๒๐ ๒๔,๒๘๕X๑๒๒	-	-	ขอใช้บัญชี กสด.
พนักงานจ้าง ความภารกิจ(ทักษะ)												
๓๔	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม ปวช/ปวส	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๓,๕๐๐X๑๒๒	-	-	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)
๓๕	นางสาวปัทมา กงแก้ว	ปวส. (เทคนิคสัตหีบ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๕๐๐ ๑๔,๕๕๐X๑๒๒	-	-	๑๓๓,๔๐๐
๓๖	นายปฐมพงษ์ วงอามาศย์	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๙๐,๔๐ ๑๓,๙๒๐X๑๒๒	-	-	๑๖๙,๐๔๐
๓๗	นายอนันต์ บัวกลาง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๒,๘๐๐ ๑๓,๘๒๐X๑๒๒	-	-	๑๓๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๘	นายวรเชษฐ์ ศรีมงคล	ปวส (เทคนิคเครื่องกล)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒๒	-	-	๑๐๘,๘๐๐
๓๙	นายทวีศักดิ์ ปะวะเสถ์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒๒	-	-	๑๐๘,๘๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๐	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ ๓๒,๘๐๐X๑๒๒	๔๒,๐๐๐	-	รายงาน กสด.
๔๑	นายทศพล บุญชม	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๔๕,๒๘๐ ๒๐,๔๔๐X๑๒๒	-	-	๒๔๕,๒๘๐
พนักงานจ้าง ความภารกิจ												
๔๒	นางสาววิชรภรณ์ ภู่งวง	อนุปริญญาวิทยาศาสตรและ เทคโนโลยี (อ.วท.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๓,๙๒๐ ๑๓,๖๐๐X๑๒๒	-	-	๑๖๓,๙๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำคำ												
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านน้ำคำ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านน้ำคำ	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรรอัตราว่าง จากกรมส่งเสริมฯ แล้ว				ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)
๔๔	นางสาวศิริพร สายบุตร	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย ๕ ปี)	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครู	คศ. ๒	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครู	คศ. ๒	๓๓๙,๐๐๐ ๒๘,๒๕๐X๑๒๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
๔๕	นางสาวพนีย์ จันลา	อนุปริญญาศึกษาศาสตร (การพัฒนาเด็กปฐมวัย (๓ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ ๑๑,๓๘๐X๑๒๒	-	-	๑๓๖,๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)		ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๖	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมทอง												
๔๗	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมทอง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมทอง	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว			ว่างเดิม(๑ ตำแหน่ง)	
๔๘	นางสาววรรณวิภา แด้มทอง	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย ๔ ปี)	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๓	ครู	คศ. ๓	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๓	ครู	คศ. ๓	๒๒๘,๒๐๐ ๒๗,๓๕๐X๑๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
๔๙	นางสาวคณิดา แสงศรี	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
๕๐	นางจินตนา ศิริเวช	อนุปริญญาศึกษาศาสตร์ (การพัฒนาเด็กปฐมวัย (๓ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๓๓๖,๕๖๐ ๑๓,๓๘๐X๑๒	-	-	๓๓๖,๕๖๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๑	นางสาวลักขณา กุ์จุฬา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ ๑๘,๒๐๐X๑๒	-	-	๒๑๘,๔๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑๒.๑ การพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โดยเข้ารับการอบรมในหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

๑๒.๒ การพัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรมในหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง เป็นต้น

๑๒.๓ การพัฒนาด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการให้บริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน โดยส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรด้านการบริหาร เป็นต้น

๑๒.๔ การพัฒนาด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์อย่างน้อย ๑ ปี เป็นต้น

๑๒.๕ การพัฒนาด้านศีลธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข การเข้ารับการอบรมในหลักสูตรหรือเข้าร่วมโครงการต่างๆ ในด้าน คุณธรรมและจริยธรรม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อให้หลักการและแนวทางปฏิบัติให้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องเกี่ยวกับความประพฤติ ดังนี้

๑) มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

ข้าราชการ พนักงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ทุกคน มีหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและมีความเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในระบบคุณธรรม และจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๕) การยึดหลักทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดนเป็นพลเมืองดี ร่วมกับการพัฒนาชุมชน ให้น่าอยู่ คุณธรรม และดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘ /๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๙ มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ระยะเวลา ที่กำหนด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงออกประกาศจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายประกาศ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางสาวทัศนีย์ สิงหะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๙ กำหนดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลและได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงออกประกาศจัดทำโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งอัตรากำลังใหม่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป รายละเอียดตาม บัญชีแนบท้ายประกาศ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางสาวทัศนีย์ สิงหะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

